

# Plan para la Justicia de Género (2016-2020)

# BCN



Ajuntament de  
Barcelona

El **Plan para la Justicia de Género 2016-2020** se presentó  
el 1 de julio de 2016 en el Consejo Plenario del Ayuntamiento de Barcelona.

**Dirección:**

Concejalía de Feminismos y LGTBI

**Coordinación:**

Departamento de Transversalidad de Género. Gerencia de Recursos CIRD

Departamento de Comunicación del Área de Derechos Sociales

**Asesoramiento lingüístico:**

treeloc – Traducció i Localització

**Diseño gráfico y maquetación (versión en catalán):**

IQ ([www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org))

Cori Comajuncosa ([www.ccdesign.org](http://www.ccdesign.org)) Mónica Francisco ([www.aquatinta.es](http://www.aquatinta.es))

Maria Villanueva ([www.chanchanestudio.com](http://www.chanchanestudio.com)) Albert Ybáñez ([www.mstudi.es](http://www.mstudi.es))

Fotografía de la cubierta:

© Westend61 GmbH / Alamy Stock Photo

Julio de 2016

# **Plan para la Justicia de Género (2016-2020)**





# ÍNDICE DEL PLAN

Presentaciones.....	7
<b>01 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
Finalidad.....	13
Principios orientadores del Plan: amplitud y diversidad.....	15
Marco competencial y organizativo, y trayectoria de las políticas de género en la ciudad.....	17
Proceso de elaboración.....	20
Estructura del Plan para la Justicia de Género.....	28
<b>02 EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN.....</b>	<b>31</b>
<b>A • Cambio institucional.....</b>	<b>33</b>
A.1 Sistemas de información y evaluación.....	34
A.2 Incorporación de objetivos de género en la normativa, los planes y los programas.....	36
A.3 Estructuras institucionales de promoción de la igualdad de género.....	37
A.4 Formación en género.....	39
A.5 Presupuestos con perspectiva de género.....	40
A.6 Cláusulas de género en la contratación, las subvenciones y las concesiones.....	41
A.7 Instrumentos de política laboral.....	42
A.8 Igualdad en premios y distinciones.....	44
A.9 Comunicación inclusiva.....	45
A.10 Participación de mujeres, movimientos feministas y entidades organizadas para la igualdad de género.....	47
<b>B • Economía para la vida y la organización del tiempo.....</b>	<b>51</b>
B.1 Empleos.....	53
B.2 Trabajo doméstico, de cuidados y afectos.....	56
B.3 Lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad.....	58
<b>C • Ciudad de derechos.....</b>	<b>61</b>
C.1 Participación política, social y tecnológica.....	63
C.2 Salud y derechos sexuales y reproductivos.....	66
C.3 Coeducación.....	70
C.4 Cultura y memoria colectiva.....	72
C.5 Ciudadanía, migraciones e interculturalidad.....	74
C.6 Vivienda.....	76
C.7 Vidas libres de violencia.....	79
C.8 Justicia global y cooperación internacional.....	82
<b>D • Barrios habitables e inclusivos.....</b>	<b>85</b>
D.1 Ecología y espacio urbano.....	87
D.2 Movilidad.....	89
D.3 Prevención y seguridad.....	92
<b>03 GOBERNANZA DEL PLAN.....</b>	<b>95</b>
Implementación. Seguimiento y evaluación.....	97
<b>04 BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>99</b>
Leyes i webs.....	101
Publicaciones.....	103



En los últimos años, la crisis económica ha afectado negativamente a muchos vecinos y vecinas de nuestra ciudad, pero los datos nos muestran que las mujeres sufren con mayor dureza la precariedad y la exclusión. La mayor presencia de mujeres en los cuidados, así como la mayor tasa de desempleo femenino de larga duración y la precariedad en el mercado laboral nos indican que probablemente las diferencias entre hombres y mujeres aumentarán con el tiempo.

Las dificultades y la situación de vulnerabilidad de las mujeres no han sido impedimento para la aparición de numerosas iniciativas de solidaridad a pequeña y gran escala, todas ellas de gran impacto. Hemos visto, por ejemplo, cómo se ha activado la red vecinal para facilitar el acceso a los bienes comunes desde múltiples ejemplos de innovación social (grupos de consumo, bancos de tiempo, huertos urbanos, finanzas sociales, etc.). También desde luchas que exigen un cambio de paradigma en la provisión autogestionada de un bien común, como la lucha por el derecho a la vivienda, se han construido en los últimos años redes de solidaridad con múltiples nodos comunitarios informales que ponen en práctica dinámicas de apropiación y distribución de recursos.

Estas iniciativas, lejos de ser aisladas, han tenido impacto en la política de la vida cotidiana y también en las prácticas sociocomunitarias de la ciudad, y han transformado incluso el paisaje social y físico urbano. El sentido comunitario de estas prácticas debe formar parte de los cambios estructurales hacia el modelo de ciudad y de sociedad al que aspiramos. Por lo tanto, si queremos que este cambio de modelo sea real, deberá estar impregnado de justicia de género.

Así, a partir de esta política y práctica de «lo común», debemos pensar entre todos y todas las políticas públicas locales. Si las ciudades somos las primeras que debemos responder en situaciones de emergencia social, también somos las que podemos definir y construir este cambio profundo de las formas de hacer política en el ámbito local. Y este cambio profundo, la política de lo común, deberá ser necesariamente feminista.

Ada Colau Ballano

Alcaldesa de Barcelona





Desde la aprobación, en 1991, del Plan Municipal para las Mujeres, la ciudad de Barcelona ha elaborado distintos planes y políticas destinadas a propiciar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, desde los cinco planes para mujeres hasta el Plan para la Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, la lucha contra las desigualdades de género sigue siendo una asignatura pendiente en nuestra ciudad, como lo es en todo el mundo. Es por este motivo por el que Barcelona necesita un nuevo instrumento adaptado a los tiempos actuales, que enfoque la equidad de género en su complejidad y cuente con las enseñanzas y experiencias acumuladas tanto por las administraciones públicas como por los colectivos de mujeres y el movimiento feminista.

Con este Plan para la Justicia de Género, hemos querido destacar los retos del mandato en esta materia, con una perspectiva transversal, integral y multidimensional, que tenga en cuenta la voz y la experiencia de las mujeres como sujeto activo, diverso y protagonista para enfrentarse a las múltiples desigualdades. Porque estamos convencidas de que no podemos construir una Barcelona de derechos y oportunidades para todos y todas si no somos capaces de garantizar la igualdad real y la justicia de género en los distintos ámbitos de la ciudad.

Este Plan para la Justicia de Género (2016-2020) nace con la voluntad de convertirse en el instrumento común del Ayuntamiento para combatir las desigualdades en nuestra ciudad y superar las situaciones de discriminación que todavía persisten en una sociedad patriarcal como la nuestra. Para construirlo, hemos partido de la diagnosis sobre la desigualdad de género en nuestra ciudad, hemos contado con la participación de colectivos de mujeres y de las organizaciones, y hemos tejido compromisos, alianzas, complicidades y colaboraciones con otras áreas y departamentos del Ayuntamiento. Este Plan, además, apuesta por un cambio en las dinámicas institucionales al objeto de afrontar los retos del feminismo: la igualdad real en todos los ámbitos que afectan a la vida de las personas y la consecución de los derechos tradicionalmente reservados a los hombres.

Porque la justicia de género debe ser la guía que nos tiene que permitir hacer que Barcelona sea una ciudad más equitativa, próspera, humana y sostenible; en definitiva, una ciudad acogedora en la que puedan desarrollarse nuestros derechos y nuestras oportunidades.

Laura Pérez Castaño

Concejala de Feminismos y LGTBI







# 01

## INTRODUCCIÓN



## Finalitat

El **Plan para la Justicia de Género (2016-2020)** constituye el instrumento fundamental de actuación del Ayuntamiento de Barcelona para eliminar las desigualdades de género. Es una herramienta para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, y entre las mismas mujeres. Este Plan se ha proyectado para los cuatro próximos años y nos marca el camino para construir una ciudad en la que las mujeres tengamos voz y capacidad de decisión; en la que las tareas domésticas y de cuidados estén distribuidas de manera más equitativa y justa; en la que la pobreza y la precariedad, que actualmente tienen rostro de mujer, vayan desapareciendo; en la que todos podamos disfrutar de una vida libre de violencia; y en la que se reconozca y defienda nuestra diversidad sexual, cultural, religiosa, funcional o nacional; en definitiva, una ciudad en la que nos sintamos protagonistas y en la que estemos en una posición de igualdad en la vida cultural, económica, social y política.

El nombre de este Plan pretende destacar el concepto de «justicia de género», una justicia entendida como un conjunto de valores esenciales como el respeto, el reconocimiento, la equidad o la libertad, fruto de la convicción de que cualquier política feminista impulsada desde las instituciones está en deuda con la lucha, los objetivos y las herramientas del movimiento feminista. Este movimiento, a través de su vertiente reivindicativa, nos ha enseñado que el feminismo es un itinerario de emancipación que busca transformar la sociedad patriarcal, cuyos fundamentos menosprecian estos valores esenciales de una sociedad justa y equitativa. Esta es, en última instancia, la idea subyacente de este Plan.

El Plan para la Justicia de Género se define en un contexto de cambio en el que se están produciendo varias crisis al mismo tiempo —económica, de sostenibilidad de los cuidados, ecológica y de representación—, que tienen un impacto significativo en la desigualdad entre mujeres y hombres.

Es en el ámbito local en el que somos más conscientes de este impacto y, a la vez, es también en el ámbito local en el que tenemos más instrumentos de proximidad para revertirlo. Asimismo, estamos en un momento en que tenemos la oportunidad de mejorar el sistema representativo, revitalizar la democracia y restablecer la confianza ciudadana en las instituciones. Para esta tarea necesitamos amplios mecanismos de decisión y de coproducción de políticas en que la ciudadanía tenga un papel crucial; y en este proceso de democratización de la democracia también será necesario establecer los mecanismos para que mujeres y hombres participen en la toma de decisiones de manera equitativa. Todavía estamos lejos de alcanzar la paridad en los puestos de decisión de las administraciones locales o en los espacios de participación y decisión institucionales y no institucionales, en los que se tratan materias como la seguridad, el turismo, la vivienda, el urbanismo, el comercio, el empleo o la industria, por citar algunos ejemplos. Uno de los objetivos de este Plan es fortalecer los mecanismos de participación política, social y tecnológica de las

mujeres, y trabajar en el reconocimiento de sus voces y de los movimientos feministas. Estas voces deben ser escuchadas y deben desempeñar un papel central para poder construir colectivamente una ciudad realmente habitable para todas y todos. Por lo tanto, es imprescindible garantizar su soberanía y su capacidad de incidencia en la definición de cómo queremos que sea el espacio público, las infraestructuras, las formas de movilidad, las viviendas, los horarios comerciales, los servicios sociales, educativos o sanitarios, o el modelo cultural de la ciudad. Solo así será posible avanzar hacia una Barcelona amable, sostenible, accesible a todas las personas y verdaderamente inclusiva. En definitiva, una Barcelona feminista.

Pensar una ciudad inclusiva nos obliga a repensar la economía de la ciudad y el mismo concepto de economía. En estos últimos años, la **crisis económica y financiera** ha destruido multitud de puestos de trabajo y ha implicado graves recortes del gasto público, y en particular del gasto social, debido a las políticas de austeridad promovidas en Cataluña y en el Estado español. Estas medidas han mermado *de facto* el empoderamiento socioeconómico de las mujeres: la reducción de los presupuestos y del personal de los servicios públicos las ha afectado particularmente debido a la feminización del sector público y al hecho de que la mayoría de los usuarios de los servicios públicos son mujeres; la reducción del gasto público en el ámbito de los cuidados ha repercutido en sectores fuertemente feminizados y ha trasladado las cargas a la esfera doméstica, es decir, a las mujeres. En los próximos años, la modificación de las condiciones de las pensiones contributivas aumentará la brecha de género en la renta, debido a las trayectorias laborales más discontinuas y al mayor sesgo en el empleo de las mujeres. De hecho, la flexibilización de las condiciones laborales, el debilitamiento de la negociación colectiva, las rebajas en el coste de los despidos o la reducción de los derechos de conciliación ya están agravando la precariedad que sufren las mujeres. Además, las políticas de austeridad económicas y financieras también han ido acompañadas de acciones públicas estatales y autonómicas destinadas a eliminar servicios específicos para las mujeres o a recortar personal y recursos presupuestarios, en el caso de la lucha contra la violencia machista.

No obstante, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres también se deben a una crisis más profunda e histórica, la **de los cuidados**, que es fruto de un sistema de provisión de organización social en el que tradicionalmente las mujeres se han encargado en exclusiva o casi en exclusiva del trabajo doméstico y de cuidados, sin recibir reconocimiento simbólico ni económico, lo que las ha situado en peor posición en el mercado laboral, las ha hecho asumir más trabajo y las ha desprotegido en la jubilación y la vejez. Las mujeres y los movimientos feministas han expresado su rechazo a esta división sexual del trabajo, fuertemente arraigada en nuestra sociedad y que también provoca desigualdades entre las mismas mujeres, porque el trabajo de los cuidados se ha trasladado a las mujeres más pobres y migrantes. Ante un sistema de cuidados desigual, se necesita una respuesta social y política contundente no solo para satisfacer el derecho de toda persona a ser cuidada, sino también para defender los derechos de las personas cuidadoras. Además, se solicita que las administraciones apuesten por la universalización de los servicios de cuidados y una distribución igualitaria de las tareas domésticas entre las personas miembros de un hogar. En definitiva, si queremos una Barcelona inclusiva,

debemos esforzarnos por poner el cuidado de las personas en el centro de su economía, entendiendo *economía* como actividad humana que genera valor social y no solo valor de mercado.

Lamentablemente, en Barcelona y en el resto de las ciudades y los lugares del mundo, la violencia hacia las mujeres es un problema público de gran envergadura que, lejos de reducirse, persiste año tras año. Ante este grave problema social y político, los movimientos feministas y las entidades de mujeres de la ciudad de Barcelona han luchado con firmeza durante décadas para erradicar esta violencia, así como para atender y acompañar a las mujeres que la sufren, y a sus hijos e hijas. En el Ayuntamiento de Barcelona, en los diez últimos años se ha asumido progresivamente un compromiso para trabajar por su erradicación, lo que se ha traducido en un aumento progresivo del presupuesto. No obstante, ante la persistencia sistemática de esta violencia, las múltiples formas y ámbitos en que se produce, el número todavía muy reducido de mujeres y familiares que reciben el apoyo de la Administración —un 13 % de las mujeres que han sufrido violencia por parte de su pareja o expareja han acudido a los servicios sociales— y la vulneración grave que supone este fenómeno del derecho fundamental de disfrutar de una vida libre de violencia, debemos fortalecer con urgencia el sistema de detección, atención, recuperación y prevención de todas las formas de violencia machista en la ciudad.

Sin embargo, las formas extremas de violencia machista —agresiones físicas, psicológicas y feminicidios— son la punta de un iceberg de violencia más oculta y sutil, violencia machista con una alta tolerancia social que se fundamenta en un sistema violento de por sí: el sistema sexo-género que nos imponen los roles sociales y personales en función de la norma patriarcal. Debemos apropiarnos del espacio público, pero también del privado. Debemos avanzar hacia un mundo de relaciones sociales y afectivas más libre y más inclusivo, y romper con unas categorías cerradas de género que prefiguran nuestro espacio y nuestros deseos.

Tenemos retos importantes frente a nosotros, y con este Plan pretendemos avanzar hacia algunas soluciones con la implicación del conjunto de la ciudad de Barcelona: las instituciones; el movimiento feminista y el resto de los movimientos sociales; los actores económicos y políticos de la ciudad; y los vecinos y las vecinas. Para abordar estos grandes retos, las políticas de género son imprescindibles en el camino que hay que recorrer. Son uno de los motores para avanzar hacia un nuevo modelo socioeconómico y hacia la construcción de una ciudad más justa.

### **Principios orientadores del Plan: amplitud y diversidad**

Los principios orientadores que detallamos a continuación están al servicio de la finalidad principal de este Plan: la consecución de una ciudad equitativa y justa desde la perspectiva

de género.

Para avanzar en esta dirección, es necesario, por una parte, que el Plan aborde **distintas dimensiones**: la social, la económica, la cultural y la política. Debemos promover políticas y estructuras económicas que garanticen a todas las personas, y en concreto a las mujeres, los recursos necesarios para interactuar con los demás como iguales. Asimismo, debemos acabar con las jerarquías culturales que provocan diferencias de estatus y una falta de reconocimiento tanto hacia las mujeres como hacia otras personas que no cumplen con la norma androcéntrica y heterosexual. Y, por último, es necesario promover mecanismos de profundización democrática que establezcan unas condiciones para el debate democrático en que todas y todos podamos tener voz, capacidad de decisión e incidencia en los asuntos públicos.

Por otro lado, el Plan parte de la **diversidad existente** entre las mismas mujeres. Las mujeres somos plurales y diversas; a menudo sufrimos desigualdades de género, pero no siempre de la misma manera cuando estas se intersectan con las desigualdades por motivos de origen nacional o étnico, edad, orientación e identidad sexual, diversidad funcional o clase social. El estado civil o las formas de composición de los hogares, que varían a lo largo de la vida, pueden generar situaciones de mayor vulnerabilidad, las cuales deben tenerse en cuenta. Es fundamental analizar y descubrir estas diferencias y similitudes significativas para poder superar las desigualdades y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas puedan disfrutar de una buena vida. Así, por ejemplo, si queremos recoger la perspectiva y la lucha de las mujeres con diversidad funcional, debemos promover políticas que garanticen la **accesibilidad universal**. Construir entornos y servicios diseñados para todas las personas representa un beneficio para la sociedad en su conjunto, ya que todas las personas somos susceptibles en algún momento de la vida de tener limitaciones o condicionantes. Por lo tanto, la accesibilidad universal garantiza la construcción de una sociedad plural, en la cual se tienen en cuenta las múltiples necesidades funcionales, la norma es la interdependencia y el objetivo es la defensa de los derechos y las oportunidades. Además, y a efectos de luchar contra las **desigualdades de clase** que generan pobreza y exclusión social y que repercuten de forma diferencial en hombres y mujeres, y entre las mismas mujeres, debemos elaborar estrategias claras contra la feminización de la pobreza y la **precariedad** en Barcelona, que permitan dar una respuesta contundente a las diversas situaciones en que las mujeres entran y permanecen en la pobreza.

Por lo tanto, el Plan integra esta perspectiva interseccional en determinados objetivos y actuaciones para entender las maneras en que el género se intersecta con otros ejes de desigualdad y para poder lidiar con los privilegios y las diversas experiencias de opresión y desigualdad social en toda su complejidad.

**Marco competencial y organizativo, y trayectoria de las políticas de género en la ciudad**

El **Plan para la Justicia de Género (2016-2020)** se enmarca en las funciones de los entes locales. La **Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local**, establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de «promoción de las mujeres». Sin embargo, este Plan también da respuesta a lo previsto en la **Carta Municipal de Barcelona**, de 1998, en cuyo artículo 112 especifica que el Ayuntamiento de Barcelona debe promover todas las acciones y los servicios que faciliten la integración y participación de las mujeres en la sociedad y eviten la discriminación por razón de sexo.

Además, el **Estatuto de Autonomía de Cataluña** de 2006, en su artículo 41, señala que los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas. También inciden en esta cuestión la **Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que indica que se deben «diseñar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad a que se refiere la presente ley que afectan a los entes locales», y la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que especifica que «las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias».

En materia específica de violencia machista, el Plan se basa en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** y la **Ley 5/2008, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista**, que establecen las competencias de los municipios en provisión de servicios de la Red de Atención y Recuperación Integral de las formas de violencia machista y su capacidad de «programar, prestar y gestionar los servicios de información y atención a las mujeres y efectuar su derivación a los diferentes servicios», «prestar o gestionar otros servicios de la Red de Atención y Recuperación Integral» y «Colaborar en la gestión de las prestaciones económicas y las

subvenciones», entre otras. Finalmente, también en materia de derechos de las personas pertenecientes a los colectivos LGTBI, este Plan se basa en la **Ley 11/2014, de 10 de octubre**, para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales, y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia.

Desde la aprobación en 1991 del primer **Plan Municipal para las Mujeres**, el Ayuntamiento de Barcelona ha elaborado cinco más en materia de igualdad de género. El segundo fue el Plan Municipal para las Mujeres (1995-1999), al que siguió un Programa Municipal para las Mujeres (2001-2005) y otro plan planteado para el periodo 2005-2009, que se amplió hasta 2011. En 2012 se aprobó el Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades Real y



Efectiva entre Mujeres y Hombres, cuya vigencia acabó en 2015.

Por tanto, un cuarto de siglo después del inicio de la planificación de políticas contra las desigualdades de género en Barcelona, la ciudad ha sido pionera en muchas actuaciones dirigidas a las mujeres. No obstante, el contexto actual muestra que hay que redoblar los esfuerzos para poner freno a las formas de violencia machista, trabajar por el empoderamiento de las mujeres, recoger una memoria colectiva plural y de los movimientos feministas, reducir las discriminaciones y desigualdades en el mercado laboral y dar visibilidad a todos los trabajos que sostienen nuestras vidas; es decir, situar la vida cotidiana en el centro del espacio público y de la acción política municipal, entre otras medidas. Y esto debe llevarse a cabo desde una administración local comprometida con la equidad de género, que integre la búsqueda de la igualdad y la defensa de la libertad de las mujeres en su funcionamiento, y que la impulse desde una organización también paritaria.

Para poder materializar estos esfuerzos, el **Plan para la Justicia de Género** (2016-2020) pondrá en marcha acciones específicas de género, junto con una política de transversalidad del principio de equidad de género, en todo el consistorio. Todos los instrumentos de las políticas de género que tenemos a nuestro alcance son necesarios y se utilizarán según el público objetivo al que nos debemos dirigir o la situación de desigualdad o discriminación concreta que se deba atajar.

Así, por lo que respecta a **las políticas de género específicas orientadas a fomentar la igualdad de trato o de oportunidades y a las acciones positivas**, velaremos por garantizar el cumplimiento de los marcos normativos que dictan la igualdad formal e impulsaremos acciones que van más allá. Y, a la vez, eliminaremos los obstáculos y las desventajas con se encuentran las mujeres en la vida diaria, mediante **actuaciones compensatorias y empoderadoras** que puedan garantizar una verdadera igualdad de hecho.

El Ayuntamiento de Barcelona, desde la **Concejalía de Feminismos y LGTBI**, dispone de servicios específicos dirigidos a las mujeres, las lesbianas y las personas trans de la ciudad. Actualmente, gran parte de la acción promovida con esta perspectiva se lleva a cabo desde la **Concejalía de Feminismos y LGTBI**. Este Departamento es uno de los motores de gestión del **Plan para la Justicia de Género** y entre sus funciones principales están el diseño, la implantación y la coordinación de las políticas de lucha contra las formas de violencia machista y para el abordaje del trabajo sexual en la ciudad. Del Departamento de Feminismos y LGTBI dependen la Agencia para el Abordaje del Trabajo Sexual (ABITS) y los once Puntos de Información y Atención a las Mujeres (PIAD), dedicados a la detección y el acompañamiento de las mujeres, en los que estas pueden recibir asesoramiento jurídico y atención psicológica, entre otras ayudas. En este mandato, las funciones de los PIAD se verán reforzadas con profesionales dedicadas exclusivamente al ámbito comunitario en todos los distritos. La lucha contra las formas de violencia machista se encuentra en el corazón del trabajo de género de este Gobierno local. El incremento presupuestario, de personal y de servicios recae en el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA), así como en el Centro Municipal de Acogida de Urgencias por Violencia Machista (CMAUS-VM), la Casa de Acogida de Barcelona (CMAU-VM) y todas las plazas o pisos tutelados para

víctimas de violencia machista. Asimismo, se dispone del Servicio de Atención a Hombres para la promoción de las relaciones no violentas (SAH), destinado a aquellos que hayan ejercido o ejercen violencia hacia su pareja y sus hijos o hijas, y quieran alejarse de estas conductas. Además de los talleres de prevención, los recursos pedagógicos, la sensibilización y la formación que se llevan a cabo desde este Departamento, también se fomenta el empoderamiento y la participación política y social de las mujeres y de las personas LGTBI. Entre otras actuaciones, el Departamento de Feminismos y LGTBI coordina el Consejo de las Mujeres de Barcelona y el Consejo LGTBI de la ciudad.

Las actuaciones específicas, si bien son imprescindibles para alcanzar la equidad de género, presentan con frecuencia limitaciones. Ni las políticas de igualdad de oportunidades ni las acciones positivas modifican el contexto en el que se lleva a cabo la política pública ni tratan la raíz de la desigualdad, y, normalmente, **los obstáculos son estructurales con el añadido de la dificultad para conseguir transformaciones**. Por ello, el Plan impulsará de manera complementaria la transversalidad de género para integrar esta perspectiva en todos los ámbitos y dimensiones de la política local. Así, se revisarán los procesos institucionales de producción de políticas públicas para garantizar que, de un modo más o menos consciente, no contengan sesgos de género que invisibilicen las necesidades de las mujeres y, por tanto, no reproduzcan las desigualdades sociales. El objetivo, pues, es incorporar el principio de igualdad de género como elemento de índole estructural que modifique integralmente la política y la Administración públicas.

En un contexto de creciente complejidad social, de pérdida de confianza en las instituciones, de desafección democrática y más exigencia ciudadana, **la transversalidad de género constituye una pieza clave en cualquier filosofía de Gobierno orientada a la ciudadanía**. En este sentido, el buen gobierno no puede entenderse solo desde una perspectiva de eficiencia y eficacia; el buen gobierno es también, necesariamente, una administración inclusiva y democrática, capaz de producir unas políticas públicas de mejor calidad, no solo porque están bien diseñadas, gestionadas y evaluadas, sino porque recogen los intereses y necesidades de toda la ciudadanía en su diversidad y les dan respuesta.

Para implantar la transversalidad de género, en este mandato se ha creado el **Departamento de Transversalidad de Género**, con la responsabilidad ejecutiva y técnica de impulsar esta estrategia en todo el Ayuntamiento, tanto en el ámbito de la ciudad como de los distritos. Con el coliderazgo político de la **Concejalía de Feminismos y LGTBI** y de la Primera Tenencia de Alcaldía, el Departamento depende de la Gerencia de Recursos, una ubicación funcional y estratégica clave, y tiene el apoyo del Centro para la Igualdad y Recursos para las Mujeres (CIRD) como servicio técnico de referencia en materia de igualdad de género. En cumplimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2015-2019) del Ayuntamiento de Barcelona, también se creará la estructura adecuada para implantar este Plan interno para el personal de la institución.

Además, en este mandato el consistorio se dotará de personas y espacios referentes en varias áreas y organismos autónomos, en la Guardia Urbana de Barcelona y en el SPEIS (Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento). El Departamento de Tiempo y Economía de los Cuidados también es un órgano nuevo que, situado en el Comisionado de Economía Cooperativa, Social y Solidaria, trabaja para dar visibilidad y apoyo al trabajo doméstico y de cuidados en un espacio tan fundamental como es el económico. Estos espacios, en coordinación con la Concejalía de Feminismos y LGTBI y el asesoramiento y apoyo del **Departamento de Transversalidad de Género**, avanzarán en la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones políticas del Ayuntamiento.

### Proceso de elaboración

En el proceso de elaboración del **Plan para la Justicia de Género 2016-2020** se ha previsto la consecución de tres grandes objetivos.

En primer lugar, queríamos **disponer de una diagnosis** de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres que permitiera mostrar la situación actual y, al mismo tiempo, plantear los objetivos y las medidas de actuación más adecuadas para revertir las desigualdades y discriminaciones detectadas. En segundo lugar, era imprescindible ampliar esta diagnosis con la **participación de las mujeres de la ciudad y de las organizaciones feministas**, porque son ellas las que conocen de primera mano las necesidades prioritarias y los objetivos que debemos perseguir en un contexto como el actual. Por eso hemos impulsado una serie de debates y espacios de reflexión y consulta con las mujeres y con las organizaciones feministas y de mujeres de la ciudad. El último objetivo que perseguíamos era el de **tejer compromisos, alianzas, complicidades y colaboraciones**, estratégicas u operativas, con las áreas y los departamentos clave del Ayuntamiento, tanto por lo que respecta a la implantación de la transversalidad de género como en relación con las actuaciones de promoción de la equidad en ámbitos de actuación específicos.

Las estrategias y metodologías que se han utilizado para alcanzar estos tres objetivos son varias y complementarias entre sí.

## DIAGNOSIS

En primer lugar, se ha realizado una recopilación exhaustiva de información para obtener un análisis detallado de la situación de partida de cada eje estratégico y ámbito para, posteriormente, diseñar las actuaciones del Plan. Las fuentes utilizadas han sido:

- *Fuentes primarias: explotación y análisis de datos procedentes de las áreas municipales trabajadas desde el género, así como de otras fuentes oficiales.*
- *Recopilación sistemática tanto de datos disponibles sobre la realidad de las mujeres de la ciudad de Barcelona como de aquellos que hacen referencia a los usos, resultados e impactos de los distintos servicios y actuaciones municipales.*
- *Fuentes secundarias: se han empleado obras de referencia sobre la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona; concretamente, las medidas de Gobierno en materia de transversalidad de género y de lucha contra las formas de violencia machista, presentadas en este mandato en el Ayuntamiento de Barcelona; los informes sobre el estado de la transversalidad 2014 y 2015 (en lo sucesivo, los «informes»), elaborados por el CIRB; y la diagnosis sobre la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, elaborada por el IGOP en 2010.*

El análisis de esta información y de todos los datos cuantitativos y cualitativos (grupos focales y debates) ha sido la base para la redacción y la elaboración del documento de diagnosis que presentamos en este nuevo Plan al inicio de cada eje estratégico y de cada ámbito.

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LAS ORGANIZACIONES FEMINISTAS DE LA CIUDAD

En segundo lugar, en la elaboración del Plan ha participado la ciudadanía por lo que respecta a los distintos espacios de debate y consulta impulsados en el marco de la definición del Plan de Actuación Municipal (PAM) y los Planes de Actuación de Distrito (PAD). En la ciudad se han concertado 35 citas presenciales y se han recibido 293 propuestas relacionadas con las políticas de género de la ciudad desde la plataforma digital Decidim Barcelona (Decidimos Barcelona). La siguiente tabla recoge el conjunto de citas en las que se han aportado contenido y propuestas al Plan:

## DEBATES DE LA CIUDAD

ÁMBITO DEL PLAN A DEBATE	TÍTULO DE LA SESIÓN	PROCESO	FECHA
Cultura y memoria	Cultura y género	PAM	14 de marzo
Todo el Plan	Las políticas municipales con perspectiva de género	PAM-PAD	5 de abril
Salud y derechos sexuales y reproductivos	Cómo mejoramos la salud de las mujeres	PAM	29 de febrero
	La reproducción asistida para colectivos de diversidad sexual	PAM	9 de marzo
	Equidad de género y diversidad sexual	PAM	
	Sesión de trabajo del Consejo LGTBI de Barcelona sobre el Plan para la Diversidad Sexual y de Género y el PAM	Plan para la Diversidad Sexual y de Género	31 de marzo
	Consejo de las Mujeres de Barcelona	PAM	15 de marzo
Economía para la vida y la organización del tiempo	Sesión de trabajo del PAM con tècnics y tècniques municipals. La autonomia personal y el reconocimiento de los cuidados	PAM	24 de febrero
	Economías comunitarias: economía de los cuidados	PAM	23 de febrero
	Jornada de ciudad de PAM sobre Economía Cooperativa, Social y Solidaria, y Economía de los Cuidados	PAM	17 de febrero
	Tiempo y personas, pactemos la ciudad	PAM	10 de marzo
	Discriminación laboral en el ámbito LGTBI	PAM	10 de marzo

**DEBATES DE LA CIUDAD (continuación)**

ÁMBITO DEL PLAN A DEBATE	TÍTULO DE LA SESIÓN	PROCESO	FECHA
Perspectiva interseccional	Una Barcelona diversa que asegure el buen vivir	PAM	2 de abril
	Consejo Asesor de la Gente Mayor	PAM	10 de febrero

**DEBATES DE DISTRITO**

DISTRITO	TÍTULO DE LA SESIÓN	PROCESO	FECHA
Ciutat Vella	Mujeres diversas	PAD	11 de marzo
	Mas mujeres en Ciutat Vella	PAM-PAD	15 de marzo
	Pensar el PAM-PAD con el Consejo de Mujeres de Ciutat Vella	PAM-Ciutat Vella	15 de marzo
Eixample	Mirada feminista al Plan de Actuación de Distrito	PAD	29 de febrero
Sants-Montjuïc	Oportunidades para las mujeres migradas	PAM-PAD	3 de marzo
	Oportunidades para las mujeres migradas	PAM-PAD	29 de febrero
	Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAM-PAD	30 de marzo
Sarrià-Sant Gervasi	Valoremos las tareas de los cuidados	PAD	6 de abril
Nou Barris	Las políticas municipales con perspectiva de género	PAM-PAD	5 de abril

**DEBATES DE DISTRITO (continuación)**

DISTRITO	TÍTULO DE LA SESIÓN	PROCESO	FECHA
Les Corts	Crianza, cuidados y educación	PAM-PAD	3 de marzo
Sant Andreu	Bon Pastor Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	19 de marzo
	Sant Andreu de Palomar Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	18 de marzo
	Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	12 de marzo
	Congrés Indians Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	11 de marzo
	La Sagrera Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	5 de marzo
	Trinitat Vella Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	4 de marzo
Sant Martí	Consejo de las mujeres de Sant Martí	PAM-PAD	1 de febrero
Gràcia	Valoremos las tareas de los cuidados	PAD	6 de abril
	Consejo Sectorial de Mujeres	PAM-PAD	3 de febrero
	Pensar el espacio público con perspectiva de género	PAD	30 de marzo

Además de estos espacios de debate de los PAM y PAD, también se han promovido otros debates para reflexionar más concretamente en torno a los objetivos y actuaciones del Plan, en particular para debatir sobre la estructura del Plan y sobre los ámbitos siguientes: «Empleos», «Participación social, política y tecnológica», «Feminización de la pobreza»<sup>1</sup> y «Vidas libres de violencia»:

TEMAS A DEBATIR	ACTORES QUE HAN PARTICIPADO
Vidas libres de violencia	Grupo de debate y contraste con entidades de la ciudad para la definición de la medida de Gobierno «Mejora del sistema para el abordaje integral de las violencias machistas en Barcelona».
Ocupaciones	Grupo de debate con el Consejo Municipal de las Mujeres (CMD): 15 de marzo, de 18 h a 20 h.
	Participación abierta a las redes sociales.
	Grupo focal con usuarias de los servicios del Ayuntamiento y también mujeres en general. Se llevó a cabo el 16 de marzo, de 10 h a 13 h. Se desarrollaron diferentes dinámicas participativas y grupales entre distintos perfiles <sup>2</sup> .
Participación política, social y tecnológica	Grupo de debate con el Consejo Municipal de las Mujeres (CMD): 15 de marzo, de 18 h a 20 h.
	Participación abierta a las redes sociales.
	Grupo focal con usuarias de los servicios del Ayuntamiento y también mujeres en general. Se llevó a cabo el 16 de marzo, de 10 h a 13 h. Se desarrollaron diferentes dinámicas participativas y grupales entre distintos perfiles <sup>3</sup> .

1. En el marco de la elaboración de la Estrategia contra la feminización de la pobreza y de la precariedad en Barcelona, se ha desarrollado un proceso participativo paralelo e independiente. Para obtener más información, véase la metodología en la misma Estrategia.

2. Mujer de menos de 30 años, universitaria en situación de desempleo; mujer monomarental que desarrolla trabajo informal; mujer de más de 30 años en situación de desempleo de larga duración; mujer de más de 65 años con prestación no contributiva; mujer miembro de una organización contra el cáncer; mujer que sufrió violencia machista.

3. Los mismos perfiles que los del pie de página anterior.



TEMAS A DEBATIR	ACTORES QUE HAN PARTICIPADO
Feminización de la pobreza y de la precariedad	Constitución de la Mesa contra la Feminización de la Pobreza: 19 de octubre de 2015.
	Tres sesiones de los grupos de trabajo (Datos y Sistemas de Información; Derecho a la Vivienda y a la Salud; Mercado de Trabajo; Sostenimiento de la Vida y Educación) <sup>4</sup> , que se realizaron los días 10 y 11 de noviembre, 14 y 15 de diciembre de 2015 y el 17 de marzo de 2016. Para compartir la diagnosis y definir objetivos, acciones y modelos de gestión de la Estrategia. Han participado 20 departamentos y direcciones del Ayuntamiento, 5 grupos políticos municipales y 30 entidades de Barcelona y personas expertas.
	Una sesión intergrupar para poner en común el estado del trabajo de cada uno de los grupos y trabajar los criterios de interseccionalidad y el empoderamiento de las mujeres: 27 de enero de 2016
	Dos grupos focales y cuatro entrevistas a mujeres en situación o riesgo de pobreza: 10, 18 y 22 de febrero de 2016.

Por último, también se ha querido ofrecer la opción de participar en la elaboración del Plan a mujeres y entidades feministas a través de las **redes sociales en los ámbitos de Empleo y Participación política, social y tecnológica**. Concretamente, se ha utilizado la página de **Facebook Barcelona Dones** y la cuenta de **Twitter @BCN\_Dones** para formular siete preguntas, entre los días 30 de marzo y 7 de abril, con el objetivo de recopilar aportaciones, reflexiones y propuestas de mujeres y entidades usuarias de estas redes. Esta estrategia se ha acompañado de la publicación de una noticia específica en la página web <http://ajuntament.barcelona.cat/dones/es> y de un mensaje de bienvenida y agradecimiento tanto en la página de Facebook como en la cuenta de Twitter.

#### COMPROMISOS, ALIANZAS Y COLABORACIONES CON LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

En tercer y último lugar, pero paralelamente al proceso de participación ciudadana, se ha realizado un trabajo con los diferentes cargos electos, comisionados, equipos gerenciales y profesionales técnicos/as del Ayuntamiento para definir y compartir objetivos prioritarios que hay que trabajar en los próximos años y para concretar las acciones posibles que se deben desarrollar. Así, se han establecido reuniones bilaterales de la Concejalía de Feminismos y LGTBI con otros concejales y concejalas, y comisionados y comisionadas, del Gobierno municipal para compartir y debatir las prioridades políticas que marcan el contenido del Plan. También se han realizado presentaciones de la medida de Gobierno sobre transversalidad de género y del Plan a los equipos gerenciales funcionales y territoriales, y en sesiones directivas. Además, se han desarrollado diferentes mesas técnicas de trabajo con el objetivo de recoger aportaciones para la diagnosis y prognosis del Plan. En total, se han llevado a cabo cuatro mesas técnicas: una para cada uno de los ejes estratégicos 2, 3 y 4, en las que han participado 22 departamentos e institutos municipales y los 10 distritos. A continuación, detallamos el conjunto de los actores que han participado en estas mesas técnicas:

4. En la constitución de la Mesa contra la Feminización de la Pobreza y de la Precariedad se solicitó la creación de este grupo, que finalmente se creyó conveniente que solo se reuniera una vez.

MESAS DE TRABAJO	ACTORES QUE HAN PARTICIPADO	
<b>Mesa de trabajo: Ciudad de Derechos</b>	Departamento Barcelona Ciudad Educadora	Departamento de Salud
	Agencia de Salud Pública	Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI
	Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía e Inmigración	Instituto Barcelona Deportes (IBE)
	Departamento de Feminismos y LGTBI	Instituto de Cultura de Barcelona (ICUB)
	Dirección de Servicios de Intervención Social	Departamento de Planificación y Procesos
	Dirección de Servicios de Justicia Social y Cooperación	Instituto de Educación de Barcelona. Departamento de Juventud
<b>Mesa de trabajo: Economía para la Vida</b>	Departamento de Programas de Tiempo y Economía de los Cuidados	Barcelona Activa
	Dirección de Acción Social	Instituto Municipal de Discapacidad
	Departamento de Feminismos y LGTBI	Dirección de Servicios de Intervención Social
	Comisionado de Economía Cooperativa, Social y Solidaria	Fundación Barcelona FP
<b>Mesa de trabajo: Barrios Habitables e Inclusivos</b>	Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI	Departamento de Feminismos y LGTBI
	Dirección de Recursos y Control de Gestión de Servicios de Estrategia y Cultura de la Sostenibilidad	Dirección de Servicios de Infraestructuras y Espacio Urbano
	Instituto Municipal de Parques y Jardines	Dirección de Servicios de Prevención
<b>Mesa de trabajo de Distritos</b>	Todos los ejes	Todos los distritos

### Estructura del Plan para la Justicia de Género

El Plan se divide en **cuatro ejes estratégicos**, cada uno con sus **ámbitos** correspondientes. El primer eje, **Cambio Institucional**, está orientado a promover un cambio en las prácticas y la cultura de la ciudad de Barcelona para garantizar la incorporación de la perspectiva de género. Por lo tanto, es un eje de trabajo interno de la institución. Los otros tres, **Economía para la Vida y Organización del Tiempo**, **Ciudad de Derechos** y **Barrios Habitables e Inclusivos**, están dirigidos a promover políticas públicas para acabar con las desigualdades entre mujeres y hombres en la ciudad de Barcelona. En concreto, el eje **Economía para la Vida y Organización del Tiempo** tiene la finalidad de garantizar buenas condiciones de vida para todas las personas. La consecución de este objetivo se basa, entre otras cosas, en el reconocimiento y la valoración de todos los trabajos necesarios para la subsistencia, la reproducción y el bienestar de la población. El eje **Ciudad de Derechos** pretende promover la defensa de los derechos de las mujeres, incidiendo en los aspectos sociales, económicos, culturales y de representación. Por último, el eje **Barrios Habitables e Inclusivos** se centra en la construcción de unos barrios orientados al bien común, que garanticen espacios sostenibles y que promuevan un uso equilibrado entre todas las personas que los habitan.

En el siguiente apartado presentamos un análisis de los ejes estratégicos que conforman el Plan y de los ámbitos de actuación respectivos. Para cada uno de los **cuatro ejes** se presenta una introducción con una explicación genérica. Posteriormente se presenta cada **ámbito**, aportando una Por último, el Plan para la Justicia de Género diagnóstico de situación y detallando los objetivos presenta su modelo de gobernanza, de que nos fijaremos para este Plan, así como gestión, de seguimiento y de evaluación. A con- los indicadores que medirán la consecución tinuación, se expone el esquema de los cuatro de estos objetivos. Por último, el Plan para la Justicia de Género presenta su modelo de gobernanza, de gestión, de seguimiento y de evaluación. A continuación, se expone el esquema de los cuatro ejes con sus ámbitos correspondientes.

CAMBIO INSTITUCIONAL	Sistemas de información y evaluación	
	Objetivos de igualdad de género en la normativa, los planes y los programas clave	
	Estructuras institucionales de impulso a la igualdad de género	
	Formación en igualdad de género	
	Presupuestos con perspectiva de género	
	Cláusulas de género en la contratación, las subvenciones y las concesiones	
	Instrumentos de política laboral	<i>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2015-2019 del Ayuntamiento de Barcelona</i>
	Premis i distincions	
	Comunicació inclusiva	
	Participación de mujeres, movimientos feministas y entidades organizadas para la igualdad de género	
ECONOMÍA PARA LA VIDA Y LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO	Ocupaciones	
	Trabajo domestico, de cuidados y afectos	
	Lucha contra la feminización de la pobreza	<i>Estrategia contra la Feminización de la Pobreza y la Precariedad en Barcelona (2016-2024)</i>
CIUDAD DE DERECHOS	Participación política, social y tecnológica	
	Salud, derechos sexuales y reproductivos	
	Coeducación	
	Cultura y memòria colectiva	
	Ciudadanía, interculturalidad y migraciones	
	Vivienda	
	Vidas libres de violencias	<i>Medida de Gobierno: «Mejora del sistema para el abordaje integral de las violencias machistas en Barcelona» (noviembre de 2015)</i>
	Justicia global y cooperación internacional	
BARRIOS HABITABLES E INCLUSIVOS	Ecología y espacio urbano	
	Movilidad	
	Prevención y seguridad	

**CICLO DE VIDA + CLASE + ORIGEN + LGTBI + DIVERSIDAD FUNCIONAL...**

**INTERSECCIONALIDAD:**





# 02

---

## **EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN**





## CAMBIO

## INSTITUCIONAL

Impulsar una administración inclusiva y democrática, capaz de producir políticas públicas de calidad que recojan las necesidades y los intereses de la diversidad de la ciudadanía y les den respuesta, implica un proceso ambicioso de cambio institucional y de transformación de las prácticas y la cultura de la organización pública. Concretamente, implica revisar procesos y rutinas para integrar la igualdad como requisito (por ejemplo, en la elaboración de presupuestos, las contrataciones y las subvenciones); formar al personal político y técnico de la Administración; elaborar metodologías para revisar los objetivos de las políticas; generar herramientas analíticas e informativas; garantizar que las condiciones laborales de la función pública sean igualitarias; incorporar al movimiento feminista, a la sociedad civil y a personas expertas que organicen el diseño y seguimiento de las políticas públicas; o expresar el liderazgo y compromiso público con la igualdad, entre otras iniciativas.

Se trata de un proyecto de cambio ambicioso, al amparo de las diversas legislaciones que deben tenerse en cuenta. En el ámbito estatal, la Ley 30/2003, de 13 octubre, incorpora la obligación de realizar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno. Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obliga a incorporar la igualdad como principio de actuación de todos los poderes públicos (art. 15); define los criterios de actuación de igualdad de género de las administraciones públicas en el ámbito de sus competencias y en el empleo público (art. 51) y establece que las administraciones deben definir e implantar planes de igualdad de carácter interno.

En el ámbito catalán, en 2001 se aprobó una ley pionera en el Estado que fija la necesidad de evaluar el impacto de género de toda la normativa. El Estatuto de Autonomía de 2006 también recoge la obligación de los poderes públicos de garantizar la transversalidad de la



perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas. Esto se concretó en 2015 con la Ley 17/2015, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece que los entes locales deben aprobar un plan de igualdad de mujeres y hombres con carácter obligatorio y que debe incorporarse la perspectiva de género en las políticas relativas a la función pública.

En la ciudad de Barcelona, la implantación de la transversalidad de género en el conjunto de las políticas municipales se encuentra todavía en una fase incipiente. Si bien ha sido una preocupación constante desde 1995 y se ha incorporado en los distintos planes para las mujeres, su implantación efectiva ha sido lenta y limitada. No es hasta el año 2012, con el Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres (2012-2015), que se dedica un eje estratégico a la transversalidad y se reorienta el CIRD para que ejerza funciones de apoyo técnico para hacerla efectiva. En este mandato, el Ayuntamiento de Barcelona ha optado por definir una **medida de Gobierno de transversalidad de género del Ayuntamiento de Barcelona** para producir un cambio institucional sistemático hacia un buen gobierno en términos de equidad de género, que garantiza que el personal del consistorio tenga todos los recursos necesarios para poder implantar esta perspectiva con el fin de que, en consecuencia, la igualdad de género sea realmente una prioridad transversal en todas las políticas municipales. El eje Cambio Institucional del Plan tiene como objetivo desarrollar esta medida del Gobierno y establecer líneas de trabajo en todos los ámbitos de esta propuesta para avanzar hacia un proceso de transformación real de las prácticas y la cultura de la organización pública.

## *A1 Sistemas de información y evaluación*

---

### *DIAGNÓSTICO*

---

Actualmente, existe un marco normativo que pretende garantizar la introducción de la perspectiva de género en la recogida de información de las administraciones públicas.<sup>5</sup> Este proceso hace referencia a la recogida de datos desagregados por sexo, es decir, consiste en disponer de indicadores que permitan establecer comparaciones entre hombres y mujeres con el fin de identificar las brechas y los desequilibrios existentes en cada ámbito sectorial concreto. En algunos casos, esto puede implicar la necesidad de crear datos específicos y disponer de los conocimientos especializados necesarios para interpretar y analizar los posibles impactos diferenciales sobre mujeres y hombres. Solo así puede garantizarse la rectificación de cualquier política que pueda estar contribuyendo al aumento o al mantenimiento de la desigualdad.

<sup>5</sup> La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; el Acuerdo de Gobierno de 14 de marzo de 2006 y la ley catalana de igualdad, recientemente aprobada, inciden en esta cuestión.

El diagnóstico realizado en este ámbito con los informes sobre el estado de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2014 y 2015)<sup>6</sup> pone de relieve la detección de **dos carencias básicas: la escasa realización de estudios de diagnosis con perspectiva de género y de informes de impacto de género, así como la también escasa explotación con perspectiva de género de los datos segregados por sexo** que se recogen. Es decir, se confirma que, a pesar de que la mayoría de los departamentos recopilan los datos incorporando la variable «sexo», esta no se explota posteriormente.

Asimismo, en el seguimiento y la evaluación se detecta la **inexistencia de indicadores específicos, claros y bien definidos desde la perspectiva de género en todos los planes estratégicos sectoriales**. Además, los informes han puesto de relieve un gran desconocimiento de los instrumentos metodológicos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación de políticas públicas.

#### OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Promover que todos los sistemas de información del Ayuntamiento desagreguen los datos por sexo y los utilicen para elaborar análisis de género.	Porcentaje de departamentos/áreas que desagregan sistemáticamente los datos por sexo.
	Porcentaje de encuestas con perspectiva de género.
Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación municipal.	Número de evaluaciones con perspectiva de género.

<sup>6</sup> Informes preparados por el Centro para la Igualdad y Recursos para las Mujeres (CIRD). En lo sucesivo, «los informes».

## A2 Incorporación de objetivos de género en la normativa, los planes y los programas

---

### DIAGNÓSTICO

---

Uno de los aspectos más importantes para la transversalidad de género es la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos tanto en la normativa como en los planes y programas clave que aprueba el Gobierno local. En este ámbito, en mayo de 2015 la Comisión de Gobierno aprobó las Directrices para la Elaboración de las Normas Municipales, que establecen el uso de un lenguaje no sexista en las normas y la elaboración de un informe de análisis de impacto de género de cualquier norma que se desee emitir. Además, el artículo 140 de las Directrices para la Elaboración de las Normas Municipales (2015) indica que todas las normas del consistorio deben acompañarse de un informe de impacto de género.

En todo caso, “los informes” pusieron de relieve que **la incorporación de la perspectiva de género en la normativa, planes y programas clave estaba lejos de ser una realidad**. Se detectaron varias dificultades para conseguirlo.

La primera dificultad es la **inexistencia de una definición de igualdad de género** que sea común y sirva de referencia a toda la organización. Así, se constató que la igualdad todavía se ve como una cuestión que solo afecta a las mujeres y no como una cuestión de relaciones de poder entre mujeres y hombres, y que estos posicionamientos alrededor del concepto de igualdad limitaban los abordajes más estructurales para conseguir la equidad de género. También se detectó que, a pesar de que la equidad de género se asumía teóricamente, a menudo no se introducía como uno de los objetivos principales de todas las políticas municipales.

Asimismo, se identificó que el **discurso político sobre la igualdad de género aún no se comparte en todos los ámbitos de la organización municipal**. Tanto entre el personal técnico como entre el directivo encontramos percepciones basadas en el hecho de que la igualdad “no es prioritaria” y que “hay otros temas más importantes por tratar”, o bien que la igualdad ya se incorpora de “forma natural” en las políticas municipales. Muchas veces, **la excesiva especialización y segmentación de temáticas** que se hace desde la organización municipal no favorece la transversalidad ni el hecho de que la desigualdad de género pueda contemplarse como una preocupación compartida. Finalmente, y relacionado con cuestiones que ya se han

comentado anteriormente, ya que **no se acostumbra a hacer un análisis del carácter estructural de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación, no se ve la necesidad de llevar a cabo acciones específicas encaminadas a paliar las desigualdades por razón de género.**

---

## OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Garantizar que la normativa incorpore la perspectiva de género.	Porcentaje de normas que incorporan la perspectiva de género.
Fomentar que todos los planes y programas estratégicos velen por la igualdad de género.	Porcentaje de planes y programas estratégicos que incorporan la perspectiva de género.

## A3 Estructuras institucionales de promoción de la igualdad de género

---

### DIAGNÓSTICO

---

La implantación efectiva de la transversalidad de género **requiere que se promueva la estrategia desde todas las estructuras de gobierno, tanto políticas como técnicas.** El artículo 9 de la Ley 7/2015, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres,<sup>7</sup> establece: “Las administraciones públicas deben incorporar progresivamente a profesionales de igualdad de género con la calificación exigida [...] para implementar las medidas de igualdad en las tareas de la Administración, y deben participar especialmente en la diagnosis, aplicación, evaluación y seguimiento de todas las políticas públicas y, de manera relevante, en las políticas y proyectos específicos orientados a la consecución de la igualdad.” Por tanto, las diferentes áreas, gerencias, distritos, institutos u organismos autónomos tienen que propender, progresivamente, **a disponer de espacios y personas de referencia** para los objetivos de igualdad de género identificados, y se tienen que crear los mecanismos de soporte y coordinación apropiados.

<sup>7</sup> Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, DOGC 6919, de 23-7-2015.

En esta línea, tal y como pusieron de relieve “los informes”, la **transformación del CIRD** como organismo técnico de referencia para el Ayuntamiento de Barcelona en materia de género y transversalidad fue un primer paso valorado positivamente desde la organización.

Con todo, también se detectaba la necesidad de dotarlo de más centralidad en el organigrama municipal y que su tarea estuviese acompañada de más liderazgo político y se interrelacionara, de forma más estrecha, con estructuras organizativas de carácter ya transversal.

Así, al iniciar el mandato actual se ha creado el **Departamento de Transversalidad de Género**, del que depende el CIRD, con la responsabilidad ejecutiva y técnica de promover esta estrategia en todo el Ayuntamiento, tanto en el ámbito de la ciudad como del distrito. Su situación en el organigrama tiene que incrementar la permeabilidad del resto de departamentos para poder incidir en toda la estructura municipal. Esto hará más eficiente su actuación, ya que se tendrá un buen conocimiento y un acceso más directo a toda la organización municipal.

Sin embargo, se ha identificado la necesidad de crear **referentes o espacios de género en las distintas áreas**, reforzar las competencias técnicas en género en varias instancias del organigrama y **aprovechar varios espacios de coordinación** ya existentes de concejalías y comisionados. Por tanto, a lo largo de la duración de este Plan, y en los próximos, será necesario ir avanzando en la creación progresiva de nuevos espacios y dinámicas de trabajo, así como establecer personas referentes en temas de igualdad de género en las diferentes áreas y distritos.

---

## OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Generar y disponer de espacios y personas expertas encargadas de promover la equidad de género en las diferentes áreas, concejalías y distritos.	Incremento de espacios.
	Incremento de estructuras.
	Incremento del número de personas expertas que promuevan la igualdad dentro de los diferentes espacios de la organización municipal.

## A4 Formación en género

### DIAGNÓSTICO

La implementación de la transversalidad comporta, como **requisito imprescindible, la comprensión por parte de la organización de la dimensión de género en todos los ámbitos de intervención**. El personal del Ayuntamiento de Barcelona necesita tener la posibilidad de acceder a los conocimientos básicos para sus tareas diarias de dirección, de planificación o de atención a la ciudadanía.

No obstante, el diagnóstico nos informa que hasta ahora ha habido escasa formación en género en el Ayuntamiento y que esta ha estado muy concentrada en el uso no sexista del lenguaje. Hay desconocimiento técnico sobre cuáles son los factores de género que hay que tener en cuenta en los distintos ámbitos de las políticas públicas municipales. De hecho, “los informes” señalan que la mayoría de áreas, departamentos o servicios no ha impartido ninguna formación en género y que esta se ha integrado mucho menos en la oferta formativa de la Gerencia de Recursos Humanos y Organización. Solo el IBD (Instituto Barcelona Deporte) y el Departamento de Juventud han realizado una formación específica en género; también algún otro departamento ha impartido formación en violencia machista. Este tipo de formación, de todas formas, ha estado muy enfocado a un problema o situación concreta, con una finalidad determinada y, como tal, ha tenido en general un escaso contenido en materia de perspectiva de género y transversalidad de género.

Por tanto, se constata la necesidad de **ofrecer formación en perspectiva de género, en transversalidad de género y en herramientas metodológicas en todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento**. Por otro lado, más allá de la formación específica, se plantea el reto de **promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las formaciones generalistas que imparte la organización municipal**.

### OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Ofrecer formación sobre materias de género tanto para el personal municipal como para las personas que trabajan en empresas o entidades que realizan trabajos en exclusividad para el Ayuntamiento de Barcelona.	Número de personas que han recibido formación en materia de género.
	Grado de satisfacción y utilidad para el alumnado.
Garantizar que el conjunto de la formación municipal incorpora la perspectiva de género.	Número de formaciones sobre materias de género i/o con perspectiva de género realizadas.

## A5 Presupuestos con perspectiva de género

### DIAGNÓSTICO

La distribución de los recursos económicos entre mujeres y hombres es uno de los criterios fundamentales que nos indican hasta qué punto una sociedad es equitativa o no en términos de género. El Ayuntamiento, como órgano redistribuidor de recursos, tiene una gran responsabilidad y una posición de privilegio para hacer avanzar en la igualdad de género mediante estas prácticas. Para garantizar que los presupuestos favorecen la igualdad, hay que revisar los gastos públicos y el proceso presupuestario desde una perspectiva de género.

En este marco, el informe de 2015 detectaba un desconocimiento generalizado sobre cómo hacer presupuestos municipales con perspectiva de género. De hecho, la única experiencia existente en este ámbito fue el desarrollo de un estudio, desde la Concejalía de Mujer y Derechos Civiles del mandato anterior, que tenía por objeto analizar el presupuesto del distrito de Horta-Guinardó desde la perspectiva de género.

Ante este escenario, en el mandato actual se crea un grupo de trabajo específico, liderado por la Dirección de Servicios de Presupuestos de la Gerencia de Presidencia y Economía, para implementar de forma efectiva **presupuestos con perspectiva de género**. Esto tiene que comportar un análisis del impacto diferencial en mujeres y hombres de los compromisos y de las prioridades presupuestarias del Ayuntamiento de Barcelona. La puesta en marcha de un presupuesto con perspectiva de género implicará analizar la asignación y la distribución de recursos, así como su redistribución para hacer avanzar la igualdad de género.

### OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Implementar progresivamente la perspectiva de género en el presupuesto municipal.	Gastos corrientes de los programas con alta sensibilidad a la igualdad de género/Total de gastos corrientes Incremento de espacios.
	Porcentaje de programas presupuestarios analizados con perspectiva de género/Total de programas

## A6 Cláusulas de género en la contratación, las subvenciones y las concesiones

### DIAGNÓSTICO

En la medida en la que el Ayuntamiento es un gran ente contratante de la ciudad, es necesario trabajar para incluir **cláusulas de género en la contratación**, las concesiones y las subvenciones, para consolidar la transversalidad de género en un trabajo administrativo de gran impacto económico y social. De hecho, la realización de contratos y el otorgamiento de subvenciones son aspectos centrales en la actuación de la Administración local, tanto desde la perspectiva de los recursos que se redistribuyen mediante estas fórmulas como por la incidencia que tienen en el comportamiento de los sectores social, comunitario y empresarial.

En el Ayuntamiento de Barcelona se disponía de un pliego general de contratación con criterios sociales y ambientales; también se aprobó el decreto de alcaldía “Contratación pública responsable con criterios sociales y medioambientales”, que entró en vigor el 15 de diciembre de 2013, pero no incorporaba cláusulas de género.

A parte de esta normativa, desde el inicio del mandato actual ya se ha trabajado para que las subvenciones de 2015 junto a algunos pliegos de contratación de servicios especialmente sensibles incorporaran cláusulas de género. Además, en marzo de 2016 se creó la **Comisión de Contratación Pública Socialmente Responsable**, que tiene como objetivo la promoción de las consideraciones sociales y ambientales en la contratación del Ayuntamiento, y de las empresas y entidades del grupo municipal. El Departamento de Transversalidad de Género es miembro de esta comisión, que elaborará unas guías de aplicación de la contratación pública socialmente responsable según el tipo de contrato y sus características, en las que las cláusulas de género estarán muy presentes.

### OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Fomentar que la contratación y las concesiones del Ayuntamiento proporcionen beneficios sociales y promuevan la equidad de género mediante la inclusión de cláusulas de género sistemáticamente.	Porcentaje de pliegos de contratación que incluyan cláusulas con perspectiva de género.
	Mejora de la equidad de género en la contratación pública.
Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones municipales.	Evolución de la puntuación mediana en incorporación de la perspectiva de género en los proyectos subvencionados.



## A7 Instrumentos de política laboral

### DIAGNÓSTICO

La implementación de la transversalidad de género también requiere **una revisión y mejora de la política laboral interna del Ayuntamiento de Barcelona**. Esto se realiza mediante los planes de igualdad internos, y de la prevención, detección y protección de situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Actualmente, tiene vigencia el **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Barcelona (2015-2019)**, que tendrá que desplegar siete objetivos a lo largo de los tres próximos años, como son, entre otros, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de decisión, una política retributiva justa en términos de género, la política de conciliación de la vida laboral y personal y la garantía de entornos de trabajo seguros y saludables para mujeres y hombres.

Hay que tener en cuenta que el Ayuntamiento de Barcelona es una organización compleja que integra organismos autónomos y diferentes empresas municipales. Si bien la mayoría de los primeros se adhieren al II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Barcelona, se ha detectado que no todas las empresas con personalidad jurídica propia y diferente de la de la corporación tienen un plan de igualdad propio. **Por tanto, se hace necesario garantizar que todas tengan planes de igualdad en vigor i comisiones o personas referentes en igualdad.**

En lo que se refiere a **medidas específicas de prevención, detección y protección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**, el Ayuntamiento y varios organismos autónomos<sup>8</sup> disponen desde el año 2007 de un protocolo para la prevención, detección y actuación con relación a los casos que afecten a la dignidad y la discriminación en el trabajo. Este protocolo se revisó en 2013 y se encuentra en un nuevo proceso de revisión. Sin embargo, la diagnosis del II Plan detectaba algunas carencias a las que hay que dar respuesta de forma urgente:

- Desconocimiento generalizado de la existencia o el funcionamiento del protocolo por parte de la plantilla.
- Hasta finales de 2015, inexistencia de denuncias y casos registrados. Como dato de referencia, en el Estado español un 14,9 % de las mujeres trabajadoras, aproximadamente, han sufrido alguna situación de acoso sexual en el trabajo durante el último año (Gil Ruiz, 2013).

<sup>8</sup> El Ayuntamiento de Barcelona, como Servicio de Prevención Mancomunado a partir de su protocolo, da cobertura a los distritos, sectores e institutos municipales siguientes: Instituto Municipal de la vivienda, el Instituto Municipal de mercados de Barcelona, Instituto Municipal de personas con discapacidad, Instituto Municipal de Cultura de Barcelona, Instituto Municipal del Paisaje urbano i calidad de vida, Instituto Barcelona Deportes e Instituto Municipal de urbanismo.

**OBJETIVOS E INDICADORES**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Garantizar la aplicación de la perspectiva de género en la política laboral de todo el Ayuntamiento mediante los planes de igualdad internos.	Indicadores de seguimiento y evaluación propios del II PIODH.
	Porcentaje de planes de igualdad en las empresas municipales y organismos autónomos (registrados por el Ayuntamiento de Barcelona).
Ofrecer herramientas de prevención, detección y protección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Porcentaje de protocolos de prevención del acoso en las empresas municipales y organismos autónomos (registrados por el Ayuntamiento de Barcelona).
	Nivel de satisfacción de las personas que se han visto en situaciones de acoso en los casos en los que el protocolo se ha activado.

## A8 Igualdad en premios y distinciones

### DIAGNÓSTICO

Los **premios i las distinciones públicas** son mecanismos de **reconocimiento** y, muchas veces, también de **distribución** de recursos económicos. Es esencial que tanto la definición del objeto del premio o la distinción (bases) como los criterios de concesión y el proceso de decisión —incluyendo la composición del jurado— tengan en cuenta **criterios de género**.

Actualmente, el Ayuntamiento otorga 39 premios y tres tipos de distinciones: la Medalla de Oro de la Ciudad, la Medalla de Oro por méritos concretos y las Medallas de Honor. En cuanto a las distinciones, la ausencia de mujeres es muy significativa. En este sentido, ni la Medalla de Oro de la Ciudad, ni la Medalla de Oro por méritos culturales, científicos, cívicos o deportivos se han concedido a ninguna mujer en los tres últimos años. Solo en las Medallas de Honor se observa una presencia escasa de mujeres, que se atribuye al hecho de que estas distinciones, de ámbito de distrito, reconocen más las aportaciones barriales, de la vida cotidiana de la ciudad.

Por lo que respecta a los premios, su diversidad es muy elevada, ya sea por el tema al que se orientan o por la instancia municipal que los promueve, y aún queda pendiente revisar sus bases generales, así como desarrollar una propuesta para que tanto el contenido como los procesos de trabajo para su concesión incorporen la perspectiva de género.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Promover que los premios y las distinciones públicas, como mecanismos de reconocimiento y de distribución de recursos económicos, tengan en cuenta criterios de igualdad de género.	Porcentaje de premios que tengan en cuenta criterios de igualdad de género.
	Porcentaje de mujeres que reciban premios.
	Porcentaje de mujeres en los jurados de los premios que otorga el Ayuntamiento.
	Porcentaje de distinciones públicas que tengan en cuenta criterios de igualdad de género.
	Porcentaje de mujeres que reciban distinciones públicas.
	Porcentaje de mujeres en los diferentes jurados de las distinciones que otorga el Ayuntamiento de Barcelona.

## A9 Comunicación inclusiva

### DIAGNÓSTICO

El desarrollo de la transversalidad de género implica, como requisito fundamental, la **incorporación de una comunicación que visualice y reconozca por igual a las mujeres y los hombres dentro y fuera del Ayuntamiento**. Para conseguirlo, es necesario promover y garantizar el uso de lenguaje, de imágenes y de contenido inclusivos desde la perspectiva de género, tanto en las comunicaciones internas como externas. Pero también la estrategia de comunicación externa del Ayuntamiento —las publicaciones, la comunicación digital, la publicidad y la comunicación mediante las redes sociales e Internet— es un instrumento de cambio cultural significativo.

En este ámbito, “los informes” permiten detectar que, en general, **el acuerdo sobre la conveniencia de hacer un uso del lenguaje no sexista está bastante extendido** en el conjunto de la organización municipal. A pesar de todo, esto no se traduce automáticamente en el contenido de los documentos, en los que a menudo **aparecen formas sexistas** o excluyentes desde la perspectiva de género. Se observa, pues, que en las comunicaciones internas el uso del lenguaje era una cuestión que dependía mucho de las sensibilidades personales. Además, también se identificaron diferencias en los canales de comunicación. Así, en los que se podía generar un relato más informativo porque permitían desarrollar un contenido más extenso y elaborado era más fácil introducir la perspectiva de género. Por contra, en otros canales (como por ejemplo en la publicidad, en los titulares y en las redes sociales), donde prima la eficacia comunicativa, era más complejo hacerlo.

El reto, pues, es **establecer y difundir** criterios, normas de uso y recursos para una comunicación inclusiva; **aumentar la información y la sensibilización respecto a la comunicación inclusiva** tanto entre los cargos de gerencia y dirección como entre los perfiles técnicos y administrativos de la organización; y **continuar ofreciendo formación** en todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento.

---

#### OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Barcelona.	Número de departamentos/áreas que conozcan y utilicen los criterios de comunicación inclusiva.

## A 10 Participación de mujeres, movimientos feministas y entidades organizadas para la igualdad de género

### DIAGNÓSTICO

La transversalidad de género, como otros instrumentos de las políticas públicas, puede correr el riesgo de convertirse en una herramienta tecnocrática, diseñada desde los despachos y alejada de las necesidades de la ciudadanía. No queremos promover una transversalidad de género sin las mujeres. Así mismo, el artículo 18.1 de la Ley 17/2015, de 15 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que las políticas y las actuaciones de los poderes públicos deben hacer visibles y reconocer los grupos y entidades de defensa de los derechos de las mujeres, darles soporte e impulsar su participación en el diseño, la elaboración, el desarrollo y la evaluación de las políticas públicas.

“Los informes” han detectado, no obstante, que **las formas de participación actuales no están respondiendo a las necesidades de todos los colectivos de mujeres**. Los consejos de mujeres, tal y como están concebidos y organizados actualmente, si bien han hecho esfuerzos para incorporar a las mujeres en toda su diversidad sumando nuevas voces y nuevas formas de participar, y ampliando su alcance especialmente a mujeres jóvenes y de orígenes diversos, hoy en día aún no son representativos de todas las mujeres de Barcelona. También tenemos que tomar en consideración que los **consejos de mujeres pueden aplicar varias perspectivas en el momento de entender la igualdad de género**, con actuaciones más enfocadas a promover acciones positivas para mujeres, a fomentar la igualdad de mujeres y hombres o a repensar los roles de género. Así mismo, por un lado, parte de la población señala que son necesarias otras estructuras participativas que se adapten a las nuevas realidades y a las nuevas necesidades. Por otro lado, se observa que la **participación de personas expertas en género en los procesos de definición de políticas públicas** depende mucho del ámbito en el que se esté desarrollando y de los conocimientos que tengan las personas que los promueven.

Con el espíritu, pues, de que el **movimiento feminista así como el de mujeres y de otros grupos de Barcelona sean coproductores de las políticas de la ciudad, será del todo necesario incluirlas en la estrategia de cambio institucional**. En este sentido, el ámbito local, por la proximidad con la ciudadanía, es el espacio idóneo para fomentar la participación ciudadana en la elaboración de políticas y, por tanto, también para promover la presencia y la implicación de las mujeres. Es necesario que la voz de las mujeres, sus demandas y sus propuestas, lleguen a los espacios de decisión institucional. Hay que dar

visibilidad a los discursos de igualdad de género que provienen de la calle y de los hogares, y que persiguen, en definitiva, una sociedad más justa, mediante la implicación en las acciones públicas locales.

---

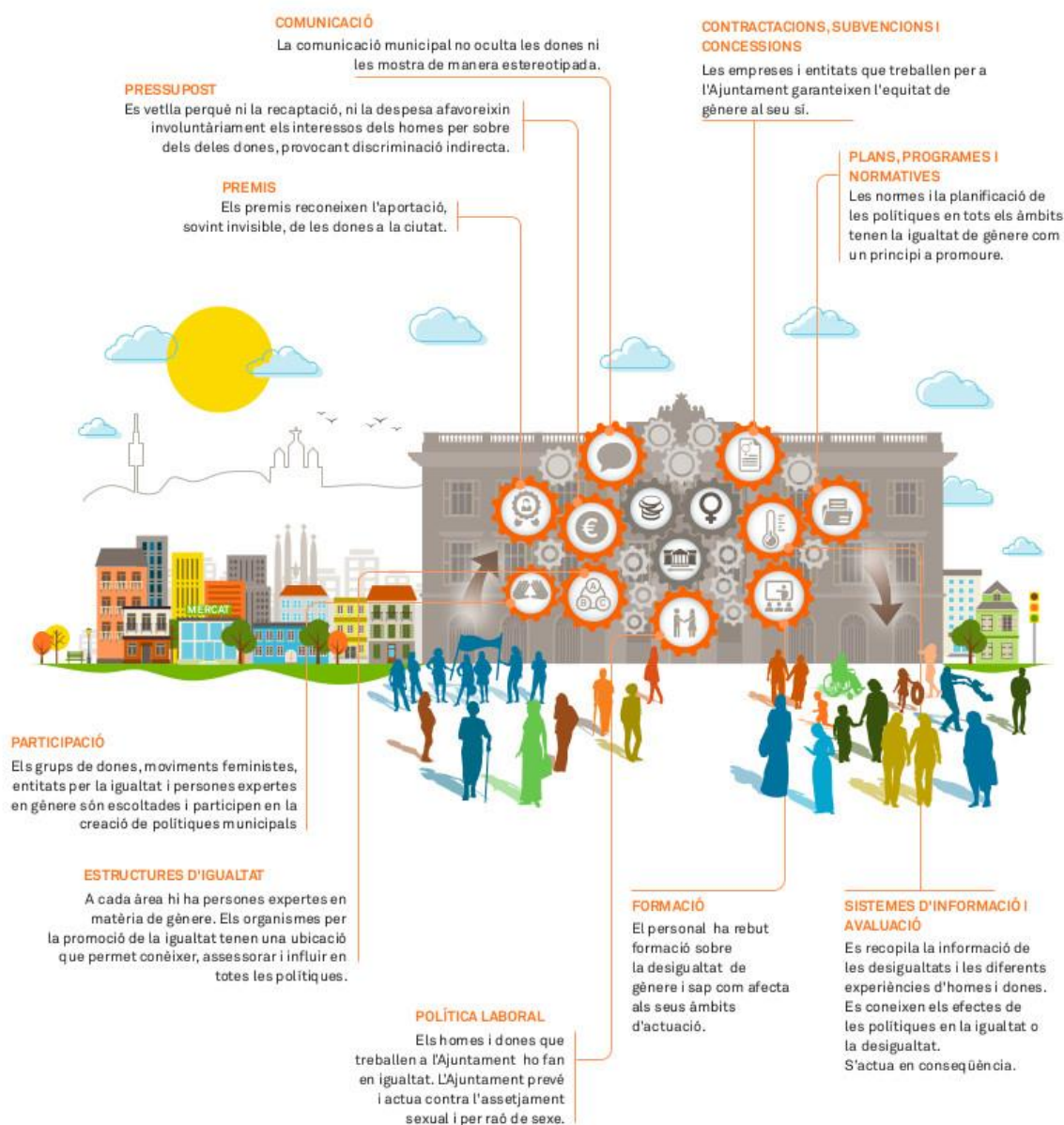
### OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Incluir la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres en los espacios institucionales e incluir la producción de las acciones públicas locales en los discursos de igualdad de género que provienen de la ciudadanía.	Porcentaje de órganos participativos del Ayuntamiento de Barcelona en los que las mujeres participan de forma paritaria.
	Porcentaje de procesos de coproducción con participación de entidades feministas o de mujeres.

## L'equitat per al bon govern

Canvi institucional a l'Ajuntament de Barcelona per la transversalitat de gènere.



Gerència de recursos



Regidoria feminismes



Departament de transversalitat de gènere







## ECONOMÍA PARA LA VIDA Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

La economía para la vida es aquella que se orienta a **garantizar las necesidades humanas para todas las personas**. Para conseguirlo, se basa en la satisfacción de estas necesidades, en el reconocimiento de todos los trabajos necesarios para la subsistencia, la reproducción y el bienestar de la población, y en una vida libre de explotación y marginación, todo con un equilibrio del empleo del tiempo de las personas.

Por tanto, esta economía para la vida **integra el trabajo en el mercado formal y el trabajo doméstico, de cuidados y afectos**, entre los que cabe resaltar que no hay una frontera estática, sino porosa y cambiante (Carrasco, 2011): son ámbitos económicos interdependientes, que han estado valorados de forma desigual y jerárquica.

Desafortunadamente, aún falta mucho para conseguir una economía que, de verdad, esté al servicio de la vida y ponga a las personas en el centro. De hecho, la sociedad actual se ha asentado en la división sexual e internacional del trabajo, en una economía dividida entre el empleo y el resto de trabajos, y subordina la segunda a la primera. A la vez, no hay responsabilidad social —ni estatal ni masculina— para el sostenimiento de la vida. Esta responsabilidad se ha trasladado a los hogares, por lo que se ha feminizado e invisibilizado. De esta forma, las mujeres han aportado a la sociedad grandes dosis de trabajo gratuito destinado a sostener la vida —evidentemente, a un coste muy inferior al que debería si todo este trabajo se tuviera que adquirir mediante el mercado. A menudo, los hogares también han desplazado al mercado laboral el trabajo doméstico y de cuidados, pero este no ha gozado de la misma regulación que el resto de empleos y también ha estado desarrollado por mujeres, muchas veces migradas.

Paralelamente a los trabajos de cuidados, las mujeres siempre han trabajado en el mercado laboral, formal o informal. Pero la necesidad de compatibilizar todos estos trabajos les ha provocado sobrecargas, jornadas dobles y triples, y una peor posición en el mercado formal que la de sus homólogos masculinos. Asimismo, las políticas neoliberales sexistas han favorecido un incremento de la desregulación del mercado laboral y una precarización acelerada de las condiciones laborales que han agravado todos los indicadores existentes sobre la situación de las mujeres: tasas de empleo y desempleo, segregación vertical y horizontal, brecha salarial, acoso sexual y por razón de sexo, desigualdades en todas las tipologías de jornada laboral con especial sobrerrepresentación de la parcialidad y la temporalidad, o infrarrepresentación en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Todo esto impacta en las condiciones materiales y de subsistencia de las mujeres y se traduce directamente en un desequilibrio muy importante en el empleo del tiempo de los hombres y las mujeres. El tiempo de las personas está regido por el espacio económico al que se ha otorgado valor: el mercado laboral. Los datos de las encuestas del empleo del tiempo demuestran que las diferencias entre sexos se producen principalmente en cuanto a las responsabilidades derivadas de las tareas domésticas, pero también en cuanto a la posibilidad de disfrutar de tiempo personal, ocio o dedicación a la participación política y social. Mientras que las mujeres dedican 3 h 54 min al día a tareas del hogar y la familia, los hombres les dedican 2 h 02 min. Y si sumamos el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo en el hogar y la familia, encontramos que los hombres trabajan un total de 5 h 05 min al día de media y las mujeres, 5 h 55 min. Esto implica que la carga total de trabajo diario de las mujeres es 50 minutos superior a la de los hombres.

**Esta falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar se refuerza en el momento de tener hijos o hijas. Asimismo, las mujeres siguen acogiéndose a las medidas de conciliación en una proporción más elevada** que los hombres en cuanto a excedencias o reducción de jornada por motivos familiares. **En el año 2011, en la provincia de Barcelona, 38.357 hombres se acogieron al permiso de paternidad y 42.468 mujeres, al permiso de maternidad.** En cuanto al permiso de maternidad, 754 mujeres lo compartieron con los padres de sus hijos o hijas (1,74 %).

Ante todo esto, hay que alcanzar una economía que esté al servicio de las personas, avanzar hacia otra organización del empleo del tiempo, luchar por un mercado laboral libre de desigualdades, de explotación y de discriminaciones, y poner freno a la feminización de la pobreza. Con este horizonte, en este eje se definen siete objetivos específicos que se distribuyen en tres ámbitos: **empleos; trabajo doméstico, de cuidados y afectos; y lucha contra la feminización de la pobreza.** El tercer ámbito se centra en un único objetivo, fijado en la **Estrategia contra la feminización de la pobreza y de la precariedad**, documento que recoge un conjunto de políticas públicas integrales y continuadas para incidir directamente en todos los factores estructurales que hacen que las mujeres sean más vulnerables a padecer pobreza que los hombres, y que fue presentado el 1 de junio de 2016.

## B 1 Empleos

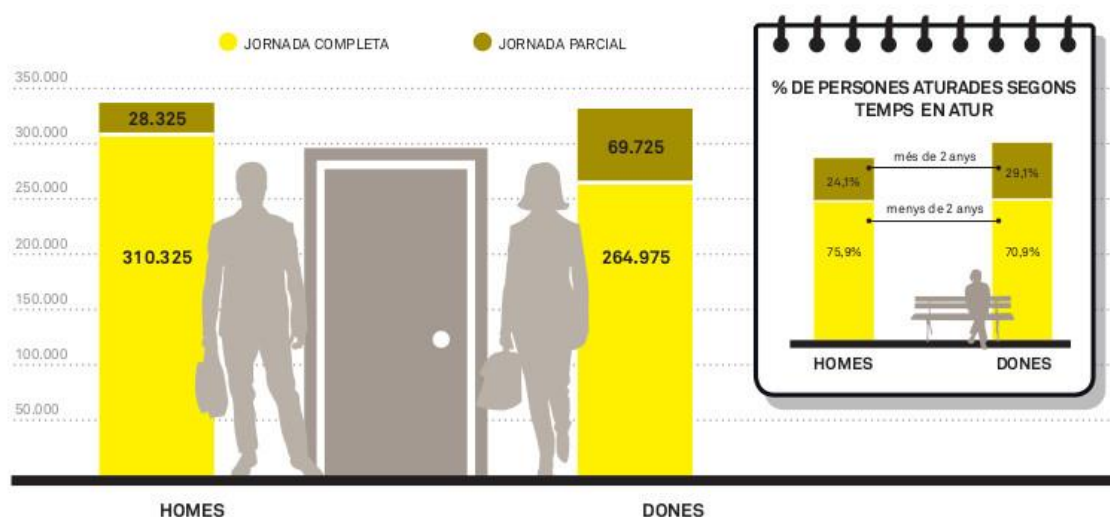
### DIAGNÓSTICO

El empleo de calidad es un factor clave para el acceso a los derechos de la ciudadanía. Gracias a la presencia en el mercado de trabajo, las personas pueden acceder a cierta autonomía económica, así como a los derechos derivados del trabajo remunerado (prestaciones de desempleo y jubilación, entre otros). Por eso, una de las esferas decisivas para alcanzar la igualdad de género es la situación de las mujeres en el ámbito laboral.

Desgraciadamente, hoy todavía siguen existiendo muchos obstáculos para conseguir esta igualdad. Debido a la falta de corresponsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados, muchas mujeres optan por la **jornada parcial o reducida**. En Barcelona, tal y como muestra la infografía, la jornada parcial sigue siendo principalmente femenina.

### Desigualtat en l'ocupació i l'atur a la ciutat

Persones ocupades segons tipus de jornada i atur registrat segons duració a Barcelona.



Fonts: INE, Enquesta de població activa, 2015 i Consell Econòmic i Social de Barcelona, desembre 2015.

Independientemente de los niveles y calificaciones de las mujeres y los hombres, hay una **segregación horizontal y vertical**. En el sector servicios, la representación femenina en Cataluña es del 65 %<sup>9</sup> y el salario medio por hora es de 7,9 euros, muy bajo si se compara con el resto de actividades económicas. Referente a la media total del salario de todos los sectores, es de 10,6 euros.<sup>10</sup> Asimismo, la falta de paridad en la toma de decisiones y en los lugares de responsabilidad es una realidad en todos los sectores.

Además, las mujeres están sujetas a las formas de **contratación más precarias**. Proporcionalmente, en Barcelona<sup>11</sup> hay más hombres (84,3 %) contratados de forma indefinida que mujeres (67,1 %). En cambio, el porcentaje de mujeres (28,6 %) que trabaja con contrato temporal es el doble que el de hombres (14,7 %). También hay más mujeres que hombres trabajando sin contrato (3,6 % de mujeres y 0,7 % de hombres). Asimismo, en la infografía se puede apreciar cómo las mujeres se encuentran en situación de desempleo de larga duración en una proporción más elevada que los hombres.

Fruto de esta segregación, precariedad y de otros factores existe una gran **desigualdad salarial**<sup>12</sup> entre mujeres y hombres. Las mujeres cobran un 20 % menos que los hombres por la misma tarea<sup>13</sup> y la brecha salarial crece con la responsabilidad y con la edad.

**El acoso sexual y por razón de sexo** están todavía muy poco visibilizados y continúan generando situaciones de abuso de poder hacia las mujeres en el mundo laboral. Ambas formas tienen efectos muy negativos para sus víctimas, dado que inciden tanto en la salud psíquica como física, y en la actividad y las relaciones laborales en el puesto de trabajo.

Finalmente, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a unas tasas más elevadas de desempleo, ya que la tasa de desempleo en el Estado entre las mujeres con diversidad funcional era del 35,2 %, mientras que en el resto de personas era de un 26,6 %.<sup>14</sup>

9 Actualmente, no se dispone de datos específicos de la ciudad de Barcelona. Se está trabajando para conseguirlos. Los datos correspondientes a toda Cataluña provienen de la encuesta de población activa del Instituto Nacional de Estadística (INE 2013).

10 INE (2013). Encuesta anual de estructura salarial.

11 Idescat e IERMB (2011). Encuesta de condiciones de vida y hábitos de la población de Cataluña.

12 De acuerdo con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Estado, hay discriminación salarial directa e indirecta. La discriminación salarial directa es la discriminación salarial media que soportan las mujeres. La discriminación salarial indirecta se constituye a través de las características personales, laborales y de empresa que generan la discriminación salarial de las mujeres. Para más información, véase:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

13 Idescat (2013). Brecha salarial entre hombres y mujeres

14 Datos del Observatorio Estatal de la Discapacidad para 2014.

---

**OBJETIVOS E INDICADORES**


---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Promover un empleo sin desigualdades de género.	Incremento de las inserciones y permanencia al cabo de un año de las mujeres que han participado en programas ocupacionales en Barcelona Activa.
	Mejora de las características del empleo de las mujeres en la ciudad de Barcelona.
	Reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres en la ciudad.
Apoyar el emprendimiento y las oportunidades formativas y laborales de las mujeres.	Evolución del número de cooperativas de mujeres dadas de alta en la ciudad.
	Supervivencia de las cooperativas de mujeres dadas de alta al cabo de dos años.
	Tasa de empleo de las mujeres en Barcelona.
Promover empresas responsables con la igualdad de género y la corresponsabilidad.	Creación de un sello de calidad para las empresas que ofrezcan empleos dignos, igualitarios y de calidad.
	Número de empresas a las que se otorga el sello anualmente.
Dar visibilidad y fortalecer el rol de las mujeres empresarias y de sus redes.	Aumento de la participación en redes de mujeres empresarias en la ciudad.
	Supervivencia de empresas lideradas por mujeres que han recibido el apoyo del Ayuntamiento de Barcelona durante dos años.
	Reducción de la brecha de género en puestos de decisión de empresas contratadas por el Ayuntamiento.

## B 2 Trabajo doméstico de cuidados y afectos

### DIAGNÓSTICO

Cuando hablamos de **trabajo doméstico, de cuidados y afectos** nos referimos a actividades fundamentales de sostenimiento, bienestar y reproducción de la vida, así como de producción de elementos esenciales para su mantenimiento (comidas, ropa, utensilios, etc.). Son trabajos cotidianos, sin los cuales la vida no podría existir. **Este conjunto de tareas ha sido realizado tradicionalmente por las mujeres**, casi en solitario, y no se ha valorado socialmente ni económicamente. En la actualidad, si bien los hombres cada vez participan más en las tareas del hogar, por ahora todavía lo hacen en unas proporciones muy inferiores a las mujeres. Concretamente, dedican casi dos horas menos a los trabajos del hogar y de cuidados que las mujeres.

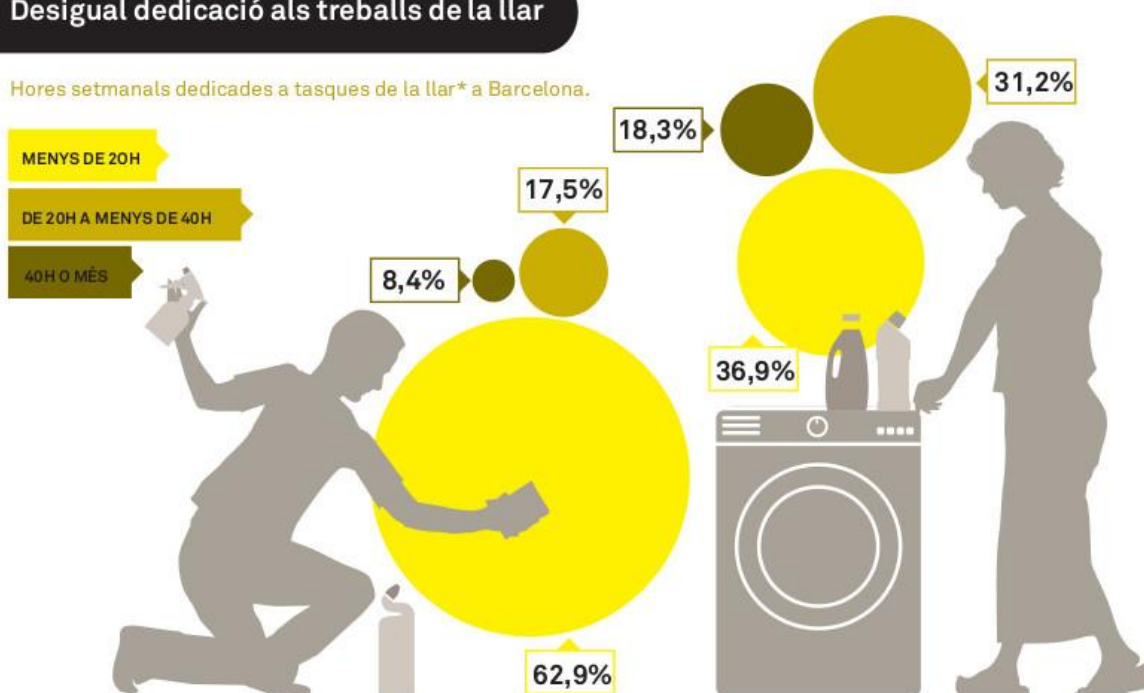
A pesar del papel destacado de las mujeres en estos trabajos en sus propios hogares, muchos hogares los externalizan, y fruto de ello se han producido en las últimas décadas las cadenas globales de cuidados. El trabajo doméstico y de cuidados externalizado **lo llevan a cabo principalmente mujeres, normalmente migradas**, y muchas veces en condiciones de precariedad. A la vez, estas mujeres migradas han dejado en su país de origen a los familiares dependientes, a menudo también a cargo de otras mujeres.

Ante esta realidad, las administraciones casi no se han hecho cargo de la provisión de servicios de cuidado en épocas de bonanza económica. Y actualmente, con los recortes en sanidad, en educación, en dependencia o en asistencia a la vulnerabilidad, se transfieren de nuevo hacia los hogares parte de los pocos servicios asumidos.

Para revertir esta tendencia, se necesitan políticas públicas orientadas a **socializar y democratizar la responsabilidad de los cuidados para eliminar su asunción desproporcionada por parte de las mujeres en el marco de la familia**. Es necesario que estas sean asumidas, pues, por *múltiples actores sociales y económicos*: las familias y sus miembros respectivos (en corresponsabilidad entre mujeres y hombres), las comunidades, las administraciones públicas y las empresas. Asimismo, **hay que promover el reconocimiento social de su centralidad en la vida colectiva**.

### Desigual dedicació als treballs de la llar

Hores setmanals dedicades a tasques de la llar\* a Barcelona.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població, 2011.

\*Població de 16 anys o més

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Promover un imaginario nuevo sobre la importancia de una provisión de cuidados más equitativa.	Mejora de la valoración de la ciudadanía sobre la importancia del cuidado.
Promover una reorganización y redistribución del tiempo para hacerlas más equitativas.	Mejora del reparto del tiempo entre mujeres y hombres.
Aumentar los recursos públicos de provisión de cuidados y fomentar la corresponsabilidad de los diferentes agentes implicados (hogares, comunidad, organizaciones públicas y privadas y Administración pública).	Porcentaje y cantidad de los recursos municipales destinados a los servicios de cuidado.



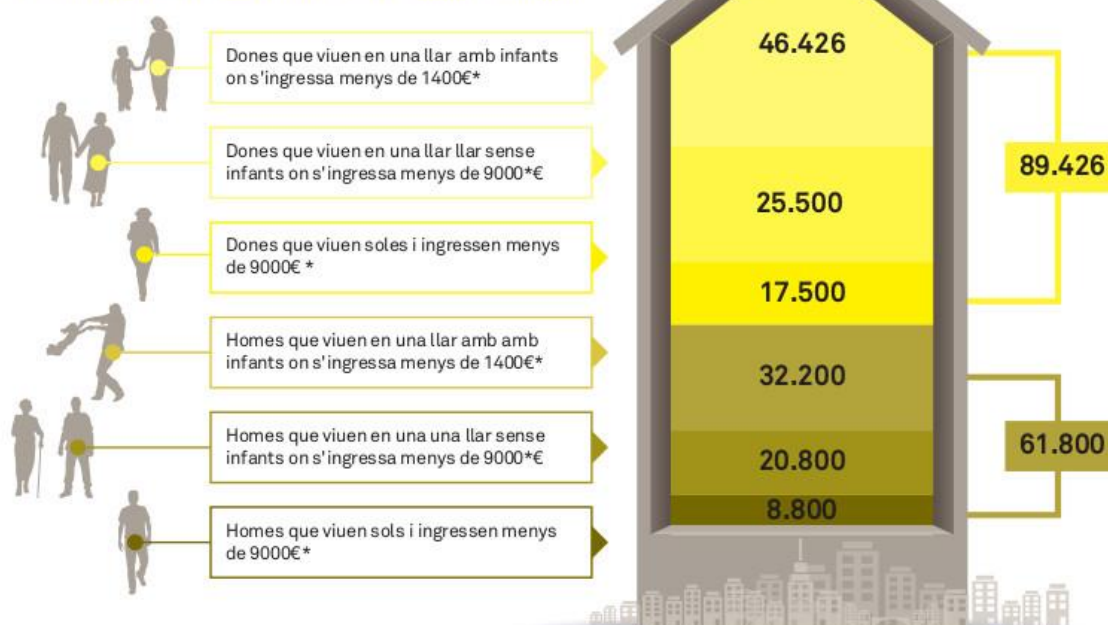
### B 3 Lucha contra la feminización de la pobreza y de la precariedad

#### DIAGNÓSTICO

Barcelona no es una ciudad libre de pobreza: más de un cuarto de la población, concretamente el 28 %, se encuentra en riesgo de pobreza. Del total de la población en esta situación en la ciudad, el 55 % son mujeres y el 45 % hombres. Si miramos hombres y mujeres por separado, vemos que las mujeres tienen una tasa de riesgo de pobreza superior a la de los hombres: la tasa AROPE<sup>15</sup> sobre personas en situación de riesgo de pobreza en Barcelona es del 28,4 % entre las mujeres y del 27 % entre los hombres. **Las situaciones de exclusión y de privación material no afectan igual a los hombres que a las mujeres**, y, en consecuencia, las políticas de lucha contra la pobreza y la precariedad deben ofrecer respuestas diferenciadas.

#### Feminització de la pobresa

Persones que viuen en llars amb baixos recursos a Barcelona



Font: Idescat, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població a Catalunya, 2011.

15 La tasa AROPE es un indicador europeo que recoge la proporción de población que se encuentra en situación de riesgo de pobreza, en situación de privación material grave o que vive en hogares con escasa vida laboral.

El promedio de ingresos de las mujeres por rentas del trabajo es un 18 % inferior al de los hombres. El desempleo afecta gravemente a las mujeres, especialmente cuando es sostenido en el tiempo. Hay que tener en cuenta también que las mujeres ocupadas presentan un riesgo de pobreza más alto que el de los hombres (un 14 % frente a un 11,6 %). Es decir, el acceso al mercado de trabajo es parte de la solución para hacer frente a los elementos de la feminización de la pobreza, pero, al mismo tiempo, no es garantía de salida de la pobreza y hay que mejorar las condiciones laborales para que sea un remedio efectivo.

Además del mercado de trabajo, el sistema público de prestaciones o transferencias sociales es la otra gran fuente de ingresos. Las transferencias sociales representan el ingreso principal para el 27 % de las mujeres y para el 26 % de los hombres. Por el contrario, encontramos un 21 % de mujeres que no tienen ningún ingreso, frente al 16 % de los hombres.

Además, **los ejes de desigualdad habituales** —edad, origen, clase, identidad y orientación sexual, etc.— **generan experiencias particulares de riesgo de pobreza**. Así, la falta de permiso de trabajo y de certificación de estudios y la transexualidad excluyen a las mujeres del mercado laboral formal. Las mujeres mayores, por su parte, fruto de una trayectoria laboral intermitente o centrada en el hogar, reciben pensiones contributivas en un 38 % menos de los casos que los hombres, y las familias monoparentales encabezadas por mujeres sufren un riesgo de pobreza elevadísimo, del 40 %.<sup>16</sup>

Todas estas situaciones afectan a los derechos sociales básicos, como la salud y la vivienda. La percepción de un estado de salud regular, malo o muy malo es del 26 % en las mujeres, y solo del 16 % en los hombres. Asimismo, el empeoramiento de la salud puede ser la consecuencia directa de no tener ingresos. Por otra parte, la vivienda es uno de los gastos principales para buena parte de la población. Cuando se renuncia al hogar, antes han tenido que afrontar otras situaciones de pobreza, como la energética o la alimentaria y la precarización de las condiciones de cohabitación. En el año 2015 el 61 % de viviendas asignadas por emergencia social fue destinado a mujeres.

16 CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2014). Informe de condicions de vida de les dones de Barcelona 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat.

Finalmente, el diagnóstico realizado en el marco de la elaboración de la *Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad* muestra que la respuesta a las situaciones de mayor vulnerabilidad que se da desde los servicios sociales es insuficiente, debido a la saturación que tienen, la fragmentación de la atención, la dificultad de acceso a los recursos y, además, al hecho de que muchas mujeres no recurren al servicio por miedo al estigma. Por lo tanto, se necesitan cambios urgentes en el sistema de atención de los servicios sociales y se deben promover políticas que hagan frente a las causas de la pobreza, apuntando hacia las formas en que se producen los privilegios.

---

#### OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Reducir la feminización de la pobreza y la precariedad a medio y largo plazo.	Grado de cumplimiento de la Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad en Barcelona(2016-2024).
	Indicadores propios de la Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad en Barcelona(2016-2024).



## CIUDAD DE DERECHOS

Las ciudades se han convertido en actores internacionales en la promoción de los derechos humanos. Tal y como explica el Instituto de Derechos Humanos de Cataluña (IDHC), la ciudad tiene la habilidad de movilizar recursos y de influir en el sistema, y, a la vez, goza de la autonomía necesaria para ejercer sus competencias. Al mismo tiempo, no obstante, la ciudad está inevitablemente condicionada por las fuerzas económicas transnacionales, que generan fenómenos a menudo problemáticos, como la desigualdad económica y cultural o la exclusión social. **La acción pública local puede desafiar el sistema económico neoliberal y las estructuras patriarcales a través de la promoción de la paz y la reivindicación de la ciudad como espacio de derechos —culturales, participativos, de salud o de vivienda— y, por tanto, como impulsora de los derechos humanos.**

De hecho, desde el año 1998 Barcelona está adherida a la **Carta europea de salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad**, que parte del Compromiso de Barcelona, un documento político dirigido a promover el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos en el ámbito local. Lo que se considera derechos de las personas es el producto de un consenso que, como tal, está sometido a un proceso constante de reconstrucción. El mismo concepto de "derechos humanos" permaneció ciego al género hasta que en la **Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de las Naciones Unidas** (1993) se incluyeron, por fin, de manera indiscutible, los derechos de las mujeres dentro de esta categoría.<sup>17</sup> Esto no significa que las mujeres hubieran sido formalmente discriminadas hasta entonces, sino que sus realidades, condicionantes y necesidades específicas habían quedado escondidas bajo una visión del mundo centrada en las experiencias masculinas.

<sup>17</sup> El artículo 18 reconoce los derechos humanos de la mujer y de la niña como parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, y establece como objetivos prioritarios de la comunidad internacional la plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida política, civil, económica, social y cultural, así como la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

Así mismo, los derechos han evolucionado desde una concepción basada en la confrontación entre derechos civiles y políticos, por un lado, y entre derechos económicos, sociales y culturales, por otro, hacia una visión que integra estas dos esferas en una relación de indivisibilidad y de interdependencia mutua. **Alcanzar una verdadera justicia de género requiere que los gobiernos promuevan simultáneamente políticas de redistribución, de representación y de reconocimiento de las mujeres.**

A partir de esta perspectiva, la defensa de los derechos de las mujeres se presenta como una tarea mucho más compleja que la puesta en marcha de políticas redistributivas de mercado, el simple reconocimiento formal o la participación social convencional. Para garantizar estos derechos, las políticas deben incidir sobre todos y cada uno de los aspectos económicos, sociales y culturales en los que se producen las desigualdades, y se deben trabajar desde una perspectiva de equidad de género. Para ello, este Plan articula el eje estratégico **Ciudad de Derechos** alrededor de los ocho siguientes ámbitos: **participación política, social y tecnológica**, orientada a revertir la sobrerrepresentación de la voz y las necesidades de los hombres para que las condiciones de vida y las demandas específicas de las mujeres ocupen un lugar de centralidad en la agenda política. **Salud, derechos sexuales y reproductivos**, centrado en prevenir y mejorar las condiciones de vida de las mujeres y a incidir sobre los roles de género que condicionan la salud. **Coeducación**, en el cual se plantean propuestas para avanzar hacia un modelo coeducativo en la ciudad de Barcelona. **Cultura y memoria colectiva**, encaminado a la construcción de modelos no sexistas que promuevan la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos culturales, y también al fomento de la memoria colectiva con perspectiva de género para recuperar y visualizar el protagonismo de las mujeres a lo largo de la historia. El ámbito **Ciudadanía, interculturalidad y migraciones**, en el que se proponen medidas para incorporar una mirada interseccional que incluya el principio de igualdad de género en las políticas de diversidad cultural e inmigración municipales. El ámbito **Vivienda**, que profundiza en la inclusión de la perspectiva de género en los criterios que permiten garantizar la equidad de género en cuanto al acceso a la vivienda y al diseño de la vivienda pública. El ámbito **Vidas libres de violencias**, enfocado a combatir, prevenir y abordar las formas de violencia machista en la ciudad de Barcelona. Todo este ámbito se basa en los objetivos y actuaciones derivados de la medida de gobierno "Mejora del sistema para el abordaje integral de las violencias", de noviembre del año 2015. El último ámbito de este eje es el de **Justicia global i cooperación internacional**, orientado a reforzar la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos proyectos internacionales con los que colabora el Ayuntamiento de Barcelona, para asegurar que se incorporen las necesidades de las mujeres en todos los pasos que se dan en pro de la justicia global y la cooperación internacional.

## C 1 Participación política, social y tecnológica

### DIAGNÓSTICO

**La participación tanto institucional como no institucional es un espacio generalmente practicado y copado por los hombres.** Asentándose en el privilegio derivado de la división sexual del trabajo, los hombres tienen una dimensión pública mucho más marcada. De este modo, se contribuye a sobrerrepresentar su voz y sus necesidades específicas. Derivada de esta composición desigual se ha generado una cultura masculina de la participación que invisibiliza la voz de las mujeres, que ya están infrarrepresentadas de sí mismas en los espacios participativos. Así, las condiciones de vida y las necesidades específicas de las mujeres no ocupan un lugar de centralidad en la agenda política, sino que deben ser inferidas o bien se tienen que ir a buscar específicamente.

Cuando se habla de participación social y política, hay que tener en cuenta la posibilidad de disponer de **tiempo propio** para dedicar a esta actividad y de incidir en la toma de decisiones de las organizaciones. Como decíamos, la división sexual del trabajo repercute de manera clara en la posibilidad de las mujeres de participar en la actividad social y política. Además de los obstáculos estructurales y de funcionamiento de los espacios políticos y sociales, en el momento de hablar de la participación de las mujeres también se debe tener presente la posición económica, así como los aspectos culturales y de empoderamiento.

A pesar de los obstáculos, es importante tener presente —y así se ha puesto de manifiesto en el Primer y el Segundo Congreso de las Mujeres de Barcelona— que a lo largo de la historia las mujeres han participado en la construcción y el mantenimiento de la sociedad. No siempre se ha dado visibilidad a sus aportaciones ni se han querido entender las formas de participación propias de las mujeres como contribuciones políticas.

Por lo tanto, los datos<sup>18</sup> confirman una **diferencia en en los niveles de participación entre mujeres y hombres**. Después de las elecciones de 2015, el consistorio municipal se compone de 20 mujeres y 21 hombres y tiene por primera vez una alcaldesa, pero no ha alcanzado esta paridad en el nivel gerencial.

18 CIRD (Ayuntamiento de Barcelona) (2014). Informe de condicions de vida de les dones de Barcelona 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat.

En cuanto a la **pertenencia a asociaciones, encontramos una afiliación superior de hombres que de mujeres**. Los sectores en los que la participación entre hombres y mujeres se equilibra son las ONG, las asociaciones ecologistas y los comités de solidaridad. En el resto de sectores de participación hay muchos más hombres que mujeres. **La participación política y sindical** sigue estando muy masculinizada: la participación de los hombres en sindicatos, asociaciones profesionales y asociaciones de vecinas y vecinos es el doble que la de las mujeres.<sup>19</sup> Además de esta participación formal —que requiere una afiliación a la entidad o la organización y que está muy masculinizada— existen otras formas de participación en las que las mujeres tienen mucho más protagonismo. De hecho, y tal y como se puede observar en la infografía siguiente, las mujeres presentan tasas de participación superiores a las de los hombres en cuanto a la implicación en actividades participativas —en genérico— y en ayudas a otros hogares.

En cuanto al uso de las TIC, **existe una brecha digital de género**.<sup>20</sup> No se dispone de datos correspondientes a Barcelona, pero en el ámbito estatal, en 2014 había una brecha digital de género del 4,1 en el uso del ordenador, una brecha del 3,4 en el uso de Internet, del 4,4 en el uso frecuente de Internet y del 5,1 en las compras por Internet.<sup>21</sup> Esta brecha digital de género es un agravio para los derechos de las mujeres en tanto que limita el acceso a la información y, de rebote, a la participación social y política. Es por ello que se necesitan herramientas de empoderamiento de las mujeres para garantizar una participación plena y en condiciones de igualdad en las TIC.

<sup>19</sup> CIRD (Ayuntamiento de Barcelona) (2014) Ib.

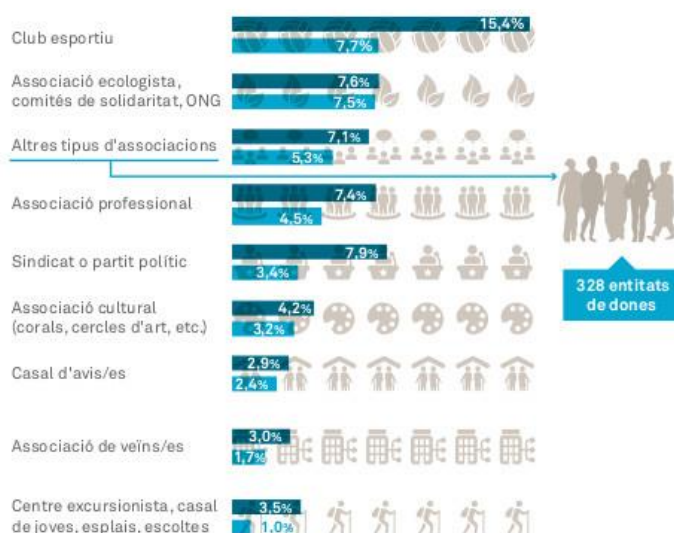
<sup>20</sup> La brecha digital de género, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, se define como "la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de las TIC (ordenador, Internet, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales".

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=Producto.sYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=Producto.sYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)

<sup>21</sup> INE (2014). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y la comunicación en los hogares.

## Diferents maneres de viures la participació

### Membres d'associacions a Barcelona



### Realització d'activitats voluntàries i participatives a Catalunya



Font: Ajuntament de Barcelona, Enquesta de condicions de vida de les dones a Barcelona, 2011.

Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps, 2010-2011.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Conocer y reconocer la realidad participativa política, social y tecnológica de las mujeres en Barcelona.	Mejora del conocimiento de la realidad participativa política, social y tecnológica de las mujeres en Barcelona.
Potenciar la participación social, política y tecnológica atendiendo a la diversidad.	Porcentaje de mujeres, movimientos feministas o entidades que participan en los espacios institucionales, sociales y tecnológicos.
Garantizar el acceso y la calidad de la participación de las mujeres en las instituciones locales.	Porcentaje de órganos participativos del Ayuntamiento de Barcelona en los que las mujeres participan de forma paritaria.
	Porcentaje de consejos municipales en los que participan las representantes del Consejo de Mujeres de Barcelona.
	Número de recursos activados para la conciliación y la eliminación de los elementos o procesos que alejan a las mujeres de la participación.



## C 2 Salud, derechos sexuales y reproductivos

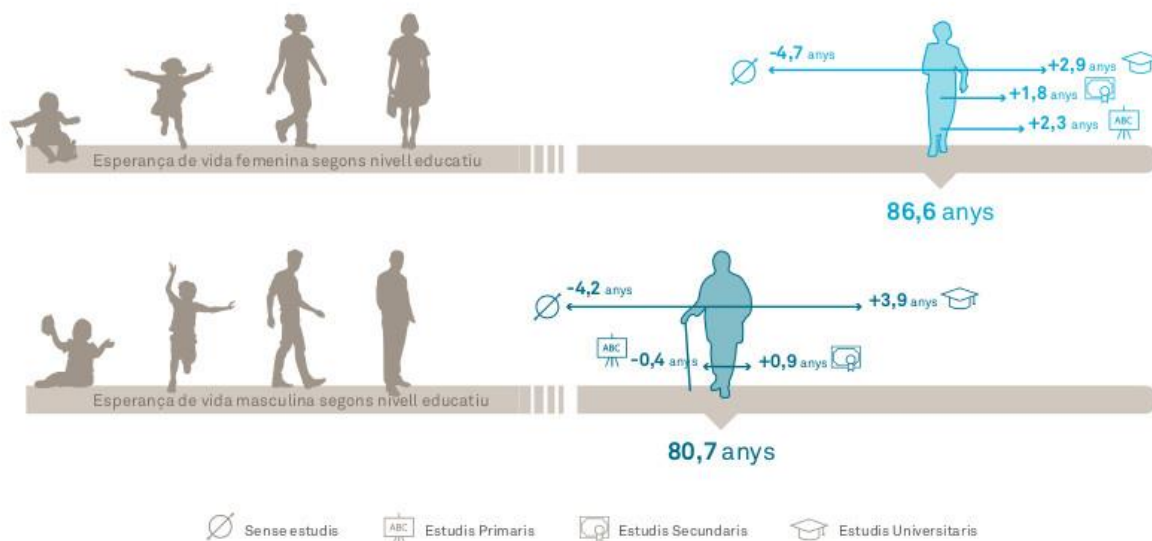
### DIAGNÓSTICO

En Barcelona las mujeres tienen una esperanza de vida superior a la de los hombres. Además, hay una relación entre el nivel de renta disponible y la esperanza de vida, así como, aunque más sutil, entre la renta disponible y la diferencia en cuanto a esperanza de vida entre mujeres y hombres. También existe una relación muy evidente entre el nivel formativo de las personas y su esperanza de vida.

#### Esperança de vida, gènere i desigualtats

● DONES ● HOMES

Esperança de vida segons sexe i diferència de l'esperança de vida mitjana segons nivell educatiu a Barcelona



Font: Agència de Salut Pública de Barcelona, La salut a Barcelona, 2014 (dades de 2013)

**La tasa de mortalidad de las mujeres es inferior a la de los hombres.** La principal causa de mortalidad prematura es el cáncer de mama, seguido de los de pulmón y de colon. En cuanto a la morbilidad (frecuencia de enfermar), las mujeres presentan una tasa más elevada y son más propensas a sufrir malestares crónicos o de larga duración, que acostumbran a estar fuertemente condicionados por aspectos ambientales. Es decir, son malestares que, como el agotamiento o la depresión, con mucha frecuencia vienen desencadenados o se ven agravados por un componente asociado al rol social.

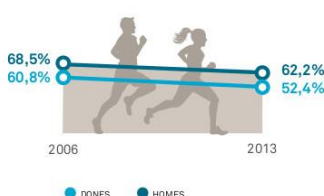
Un factor determinante para la percepción de la propia salud es la clase social. La *Encuesta de salud de Barcelona* (2011)<sup>22</sup> revela dos informaciones clave: la primera es que **las personas de clase desfavorecida** tienen peor valoración de su salud. La segunda es que, sistemáticamente, **en todas las clases sociales, las mujeres valoran peor su salud que los hombres.**

En los últimos años ha aumentado el número de personas atendidas en centros de salud mental, un ámbito en el que también se observan aspectos diferenciales desde el punto de vista del género. **Las mujeres tienen un riesgo de sufrimiento psicológico muy superior al de los hombres**, una diferencia que se acentúa a medida que avanzan con la edad.

En lo que respecta a los **derechos sexuales y reproductivos**, hay un repunte notable del número de interrupciones voluntarias del embarazo (IVE) practicadas en 2013, después de un descenso continuado desde 2009. La edad en la que más mujeres optan por someterse a esta intervención ha aumentado progresivamente, y se sitúa, por primera vez a partir de 2012, en la franja de los 30 a los 34 años. Actualmente, debemos tener en cuenta que la última reforma del aborto en España no permite a las mujeres de 16 a 18 años abortar sin el consentimiento de sus tutores legales, lo cual sitúa a parte de estas chicas jóvenes en situación de riesgo.

#### Menys pràctica esportiva i més diferència de gènere

Evolució del percentatge de persones de 15 a 74 anys que practiquen activitats físico esportives



Font: Enquesta d'hàbits esportius a Barcelona, 2013.

22 Agència de Salut Pública de Barcelona (2011): [http://www.aspb.cat/quefem/docs/Enquesta\\_Salut\\_Barcelona\\_2011.pdf](http://www.aspb.cat/quefem/docs/Enquesta_Salut_Barcelona_2011.pdf)

**Los hombres representan la mayoría de las personas infectadas por enfermedades de transmisión sexual**, y el colectivo de hombres homosexuales es el más afectado. Esta cuestión puede estar relacionada con la socialización diferencial de género, puesto que mientras que las mujeres son educadas con frecuencia en el miedo y la prudencia, los hombres lo son en el atrevimiento y el riesgo.

El *Estudio de hábitos deportivos escolares en Barcelona 2013*, del Instituto Barcelona Deportes (IBD), pone de relieve que **la práctica deportiva sigue siendo más frecuente entre los chicos**. Esta diferencia se acentúa en cuanto a la participación en los juegos deportivos escolares, en los que las chicas representan poco más de un tercio de las personas participantes. Esta mayor práctica del deporte por parte de los hombres es extensible a todas las edades. En la infografía se puede ver como los hombres siguen mostrando tasas de participación más altas que las mujeres en cuanto a la práctica de actividades fisicodeportivas.

Fuera del entorno escolar se produce una **segregación** muy clara entre actividades casi exclusivamente masculinas y otras casi exclusivamente femeninas. Aun así, son más las mujeres que participan en actividades tradicionalmente masculinas que los hombres que lo hacen en deportes tradicionalmente femeninos. Esto, sumado a una oferta de actividades en que predominan las de tipo masculino, significa que los hombres participan mayoritariamente en espacios con normas, comportamientos, relaciones y valores socialmente asociados a la masculinidad, mientras que las mujeres lo hacen, en la mayoría de los casos, en entornos paritarios.

---

**OBJETIVOS E INDICADORES**


---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres.	Salud autopercebida por las mujeres.
	Número de mujeres atendidas en servicios de salud especializada.
Promover la salud sexual y reproductiva.	Porcentaje de jóvenes que han recibido formación sobre salud sexual y reproductiva.
	Número de mujeres atendidas en servicios de salud sexual y reproductiva.
	Nivel de satisfacción con los servicios de reproducción asistida por parte de las mujeres usuarias.
	Reducción de la demanda de disforia de género en los centros de salud pública a las personas que realizan un proceso de tránsito de género.
	Número de objetivos logrados de la Medida de Salud Sexual y Reproductiva
Combatir los roles de género que condicionan la salud de las mujeres.	Estado de salud autopercebido por las mujeres según se disponga de una red corresponsable.
Promover la participación y la visibilización de las mujeres en el deporte.	Porcentaje de chicos y chicas que consideran que todos los deportes son neutros.
	Número de chicos que participan en deportes feminizados.

### C 3 Coeducación

#### DIAGNÓSTICO

Actualmente no hay datos sobre la implementación de la coeducación en los centros educativos, que sigue dependiendo de voluntades y motivaciones individuales por parte del profesorado y los centros escolares. En el ámbito municipal se han desarrollado algunas pruebas piloto en la educación infantil y primaria.

#### Cap a la coeducació



Font: elaboració pròpia

En relación con los **niveles de educación**, vemos que ha aumentado el nivel de logro educativo de la ciudadanía, ha disminuido la población sin estudios y se ha incrementado la población con estudios superiores. **Las mujeres son el grupo mayoritario en los extremos de los niveles educativos** (población sin estudios y población con estudios superiores).

Sin embargo, el nivel más alto de formación universitaria entre las mujeres no se corresponde con su posición en el mercado laboral. **Las mujeres presentan cifras de paro más altas que los hombres en las franjas superiores de formación**, mientras que los hombres presentan más paro que las mujeres en niveles formativos más bajos.

Por el contrario, el absentismo, el abandono y el fracaso escolar son realidades relacionadas con los valores propuestos por la masculinidad hegemónica. En Barcelona hay un 22 % de abandono prematuro de los estudios y este se produce en especial con la entrada a la ESO, en que anualmente se pierden alrededor de 25.000 estudiantes (casi una tercera parte) y durante la ESO, en que se pierden unos 900. Si observamos las diferencias de género, hallamos que:

- En la ESO hay unas 2.000 chicas menos que chicos anualmente.
- En Bachillerato hay unas 1.000 chicas más que chicos anualmente.
- En cuanto a los estudios superiores, las chicas los finalizan en una proporción más elevada que los chicos (el 52,4 % frente al 41,7 %).

Por último, cabe tener en cuenta que para promover una educación basada en la igualdad y la no discriminación, tan importantes son los valores que se transmiten en la educación formal como los valores y modelos que se promueven desde otros agentes educativos, entre los que destaca la familia. Por tanto, **resulta imprescindible trabajar la coeducación de la mano de la corresponsabilidad y la conciliación**. La falta de corresponsabilidad en el acompañamiento a la educación de hijos e hijas supone una sobrecarga para las mujeres (en relación con los hombres), perpetúa modelos de funcionamiento androcéntricos y dificulta el establecimiento de realidades más igualitarias.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Avanzar hacia la implantación de un modelo coeducativo en las escuelas de la ciudad.	Número de colaboraciones realizadas con los centros educativos/porcentaje en relación con todos los centros educativos de la ciudad.
Reducir el abandono, el fracaso y el absentismo escolar de los jóvenes desde una perspectiva interseccional.	Evolución de las tasas de abandono escolar y absentismo teniendo en cuenta diferentes variables interseccionales.
Luchar contra el acoso escolar y las relaciones abusivas en el ámbito educativo comunitario.	Evolución del número de programas, campañas y formaciones para la prevención del acoso escolar y relaciones abusivas realizadas.
	Reducción de las experiencias de acoso escolar y relaciones abusivas.

## C 4 Cultura y memoria colectiva

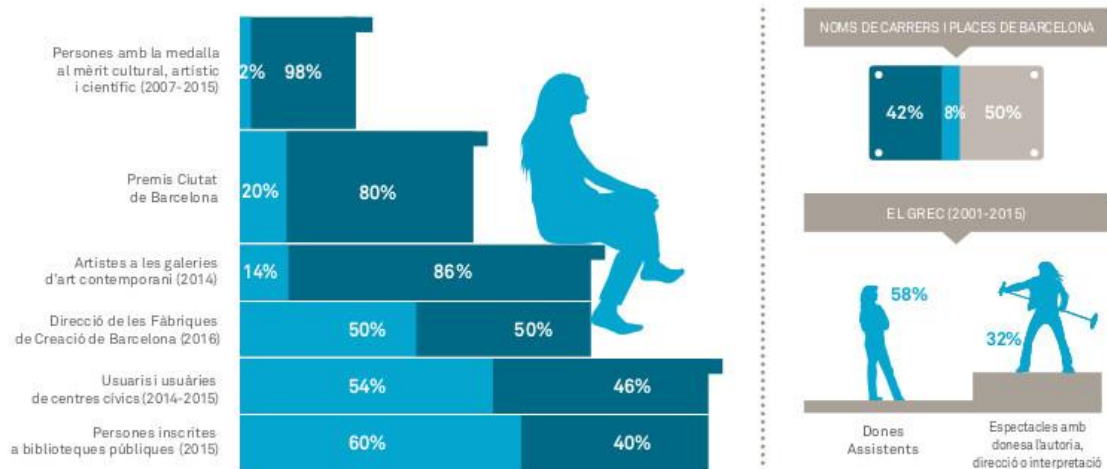
### DIAGNÓSTICO

La cultura es el mecanismo a través del cual la sociedad plasma visiones de la realidad de varias formas (ya sea con expresiones artísticas, mediante las TIC o a través de los medios de comunicación), y ayuda de este modo a transformar, o por el contrario a reforzar, los imaginarios colectivos.

Sin embargo, desde las administraciones públicas **no siempre se ha desarrollado una política cultural que promoviera valores igualitarios**. A menudo, la programación cultural ha respondido más a una lógica de mercado que a una lógica del bien común. De este modo, la cultura se ha conceptualizado desde parámetros económicos neoliberales, tanto con respecto a la producción como a la distribución y al consumo de bienes y servicios culturales. Del mismo modo, en muchas ocasiones la cultura ha respondido a parámetros androcéntricos. En este sentido, los imaginarios surgidos de este modelo cultural han tenido mayor tendencia a reforzar los estereotipos de género que a cuestionarlos. Como muestra la infografía siguiente, pese a la falta de reconocimiento de las mujeres en el ámbito de la cultura, la participación de estas en el consumo cultural es mayoritaria:

### Dones en la cultura: més involucrades, menys reconegudes

Percentatge de dones i homes en diversos rols culturals a Barcelona.



Otro espacio de actuación dentro de este ámbito es el de la **memoria colectiva**. Para construir el presente y no repetir los errores del pasado hay que conocer la historia. En el caso de las mujeres, la recuperación de la memoria histórica es especialmente importante porque, como pasa en el resto de ámbitos expuestos, **el papel de las mujeres ha sido invisibilizado**: no se conocen las grandes mujeres; su papel en el mantenimiento de la vida a lo largo de los siglos ha sido menospreciado y sus aportaciones siempre se han concebido como secundarias. En la ciudad de Barcelona también hay que ponerlas de relieve y valorar sus aportaciones.

---

#### OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Profundizar en el diagnóstico sobre las desigualdades de género en el ámbito cultural de la ciudad.	Mejora del conocimiento de las desigualdades de género en el ámbito cultural de la ciudad.
Potenciar la creación de las mujeres y con una perspectiva de género.	Incremento de la presencia de las mujeres y sus creaciones en la programación cultural de la ciudad.
Visibilizar y reconocer el trabajo y las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia.	Porcentaje de nombres de mujer en las nuevas incorporaciones al nomenclátor de la ciudad.
	Número de conmemoraciones, jornadas, exposiciones, premios y otras programaciones culturales de la ciudad dedicadas al reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia.



## C 5 Ciudadanía, migraciones e interculturalidad

### DIAGNÓSTICO

La población extranjera en Barcelona representa el 16,3 % de las personas empadronadas en la ciudad. No obstante, desde 2011 este dato ha sufrido un descenso generalizado y ha sido superior entre los hombres (8 %) que entre las mujeres (3 %).<sup>23</sup> La situación de las mujeres inmigradas en Barcelona aglutina una diversidad de situaciones personales, pero muchas de ellas tienen en común una experiencia de discriminación múltiple, como consecuencia de su condición de mujeres, migradas, trabajadoras, o practicantes de religiones o culturas minoritarias.

#### Dones cap a la ciutadania plena



Existen factores estructurales de discriminación que cabe tener en cuenta. **Para empezar, el marco legislativo otorga derechos y la condición de ciudadanía a partir de las necesidades del mercado laboral y no de la libertad de las personas para desarrollar sus proyectos vitales.**

En virtud de este marco legislativo, una parte importante de estas mujeres no disponen de la documentación necesaria para trabajar en el mercado formal y se ven abocadas a hacerlo en el informal, muchas de ellas en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado. Las dificultades que tienen para convalidar los estudios también reducen sus opciones de acceder a trabajos más cualificados.

Pese a los grandes obstáculos y la desigualdad estructural que rodea la migración, esta es una experiencia emprendedora que requiere iniciativa, capacidad de gestión emocional y de conflictos, etc. El proyecto migratorio de las mujeres puede suponer también un **proceso de emancipación sexual y de transformación en los roles de género** liderado por ellas mismas (con incidencia tanto individual como en las redes nacionales y transnacionales), a través de la adquisición de nuevos roles (proveedora económica) y de la interacción con nuevos contextos sociales. En este sentido, las mujeres migradas son un agente clave no reconocido e invisibilizado en la economía global, una pieza sin la que el capitalismo globalizado no se podría sostener. Además de su rol fundamental en las cadenas globales de cuidados, las remesas económicas que envían a los países de origen contribuyen significativamente a las economías nacionales y sustentan a las propias familias transnacionales.

Más allá de los procesos migratorios, muchas mujeres sufren **los prejuicios y estereotipos sociales** y la **falta de una perspectiva intercultural** del funcionamiento social, en función del origen, la cultura, la clase social y la religión, lo que les impide establecer relaciones reales e integradoras entre todas. En este sentido, es paradigmática la exclusión y discriminación sistemática e histórica de la población gitana. Actualmente, las **mujeres gitanas** son las protagonistas de una profunda revolución en la que reivindican sus derechos como mujeres y como pueblo. Es necesario un reconocimiento y un apoyo firme de su lucha como parte de la cultura y la historia de Barcelona. Y este reconocimiento lo debemos realizar desde relaciones solidarias e igualitarias a partir de espacios de relación, de construcción conjunta y de apoyo a sus procesos.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Incluir la perspectiva de género en el diseño y la planificación de la política intercultural y de ciudadanía.	Porcentaje de planes y servicios que incluyen la perspectiva de género.
	Mecanismos de coordinación entre departamentos y servicios que deben trabajar con mirada interseccional.
Impulsar programas sociales, laborales y culturales que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres en función de su origen nacional y cultural.	Número de programas y proyectos impulsados.

## C 6 Vivienda

### DIAGNÓSTICO

Según la *Encuesta de condiciones de vida y hábitos de la población de Cataluña 2011*, en lo que respecta al régimen de tenencia de la vivienda, existe un porcentaje ligeramente superior de mujeres con la propiedad totalmente pagada y, en cambio, uno ligeramente superior de hombres con la propiedad con pagos aplazados. Una posible explicación de este hecho sería que los bancos han facilitado más préstamos hipotecarios a hombres que a mujeres y que, a la vez, los hombres tienen más tendencia a asumir riesgos; por lo tanto, a igual salario es posible que los hombres hayan contraído hipotecas proporcionalmente superiores a las contraídas por las mujeres.

Hallamos escasas diferencias entre hombres y mujeres tanto en el gasto mensual en vivienda y en los años de permanencia en la vivienda (aunque la tasa de personas que viven desde siempre en la misma vivienda, o que viven en ella desde antes de 1961, es superior entre las mujeres) como en los motivos para cambiar de vivienda. En este último aspecto, destaca, sin embargo, que el doble de hombres que de mujeres tiene previsto cambiar de vivienda para independizarse o para formar pareja, mientras que la mayoría de mujeres lo hace para mejorar la vivienda, el entorno o el régimen de tenencia.

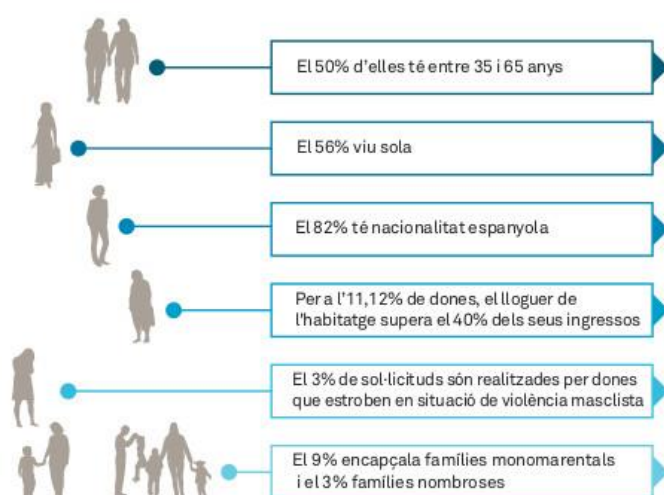
En términos de vivienda de protección oficial, los datos del Consorcio de la Vivienda de Barcelona indican que, con respecto al total de mujeres solicitantes, el 90,13 % tiene unos ingresos inferiores a 2,5 IPREM. De hecho, del total de solicitudes que se ubican bajo este umbral, el 56 % son de mujeres en comparación con el 44 % de hombres. De estas mujeres:

- El 50 % tiene entre 35 y 65 años.
- El 54 % están solas. Es decir, se trata de unidades de convivencia con un solo miembro. A continuación, el 24 % pertenece a unidades de convivencia de dos personas.
- El 82 % tiene nacionalidad española. El 95 % no tiene ninguna propiedad inmobiliaria.
- El 79,23 % no se ubica bajo ningún supuesto específico para solicitar una vivienda de protección oficial. Con todo, el 11,12 % paga un alquiler que supera el 40 % de sus ingresos y el 2,58 % tiene una vivienda no accesible.
- Por distritos, Sant Martí es de donde proviene el porcentaje más elevado de solicitudes (16 %), seguido de Nou Barris (14 %) y L'Eixample (13 %). Sants-Montjuïc, Horta-Guinardó y Sant Andreu se sitúan en el 11 %.
- El 3 % de solicitudes son de mujeres que se encuentran en situación de violencia machista.
- El 15 % de las solicitantes tiene una discapacidad que no implica movilidad reducida.
- El 9 % encabeza a familias monomarentales y el 3 %, a familias numerosas.

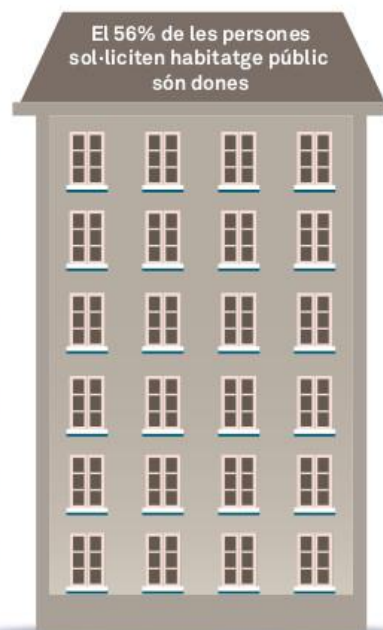
Así mismo, se ha empezado a incorporar la perspectiva de género en el diseño de las promociones de vivienda pública en que participa el Ayuntamiento de Barcelona. Esto se materializa ampliando la concepción de los espacios para tener en cuenta nuevas formas de unidades de convivencia, introduciendo criterios de flexibilidad y eliminando jerarquías, a la vez que generando espacios comunitarios en los edificios. Estas actuaciones incipientes, que se llevan a cabo en el ámbito de la vivienda pública, se espera que sirvan de buena práctica para la iniciativa privada.

### Les sol·licitants d'habitatge públic

Característiques principals de les dones demandants d'habitatge públic que ingressen 2,5 vegades l'IPREM\* o menys



El 56% de les persones sol·liciten habitatge públic són dones



\* Barem oficial per a tenir dret a accedir a habitatge públic. Aquesta quantitat són 1331,27 euros mensuals.

Font: Registre de sol·licitants d'habitatge amb protecció oficial a Barcelona, 2016.

---

**OBJETIVOS E INDICADORES**


---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Profundizar en los criterios que permiten garantizar la equidad de género en el acceso a la vivienda pública.	Porcentaje de sistemas de baremación para el acceso a la vivienda pública que incluyan cláusulas o criterios de género.
	Evolución del porcentaje de mujeres beneficiarias de la vivienda pública de alquiler
Promover una mejora del acceso a la vivienda privada explorando, en su caso, nuevas formas de acceso.	Evolución del porcentaje de mujeres beneficiarias de alquiler social y de la vivienda en régimen cooperativo.
	Número de estudios sobre situaciones de infravivienda desde la perspectiva de género.
Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de la vivienda pública.	Incremento de indicadores disponibles para medir la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de la vivienda pública.
	Incorporación de la perspectiva de género en los criterios de nueva construcción y rehabilitación de vivienda pública.

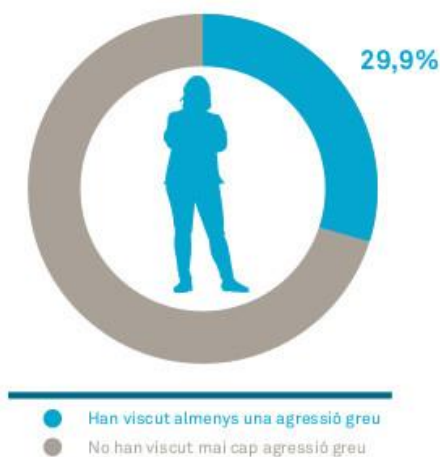
## C 7 Vidas libres de violencia

### DIAGNÓSTICO

La violencia hacia las mujeres es un problema público y social gravísimo al que tenemos que hacer frente con contundencia y celeridad. Los hechos son estremecedores. En la provincia de Barcelona, fueron asesinadas siete mujeres en 2012, una en 2013, nueve en 2014 y cinco en 2015.<sup>24</sup> En Barcelona ciudad, en 2014 fueron asesinadas nueve mujeres y se interpusieron un total de 4.706 denuncias por lesiones en los juzgados de violencia sobre la mujer de Barcelona, a las que se suman otras denuncias por delitos contra la libertad, por incumplimiento de medidas de protección o contra la integridad moral. En 2015 se interpusieron 3.774 denuncias por esta cuestión.

#### Les barcelonines, lluny de ser lliures de la violència masclista

Barcelonines que han viscut una agressió masclista greu al llarg de la seva vida



**VIOLENCIA MASCLISTA GREU:** violacions, intents de violació, tocaments sexuals amb violència física o amenaces, agressions físiques, amenaces greus (de mort o amb objectes perillosos) i altres agressions d'especial gravetat com l'assetjament psicològic sever.

Font: Enquesta de violència masclista a Barcelona, 2010.

<sup>24</sup> Según datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género: datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona. Fuente: Juzgado Decano de Barcelona. Memoria 2013

Además, sabemos por la *Encuesta de violencia machista*<sup>25</sup> (2010) que el 29,9 % de barcelonesas ha sufrido a lo largo de su vida una agresión machista grave. El 16,3 % de las mujeres han vivido agresiones machistas en la calle, de entre las que un 9,3 % lleva consigo objetos de defensa (por ejemplo, un spray), un 24,9 % tiene más miedo a salir, un 29 % procura no salir nunca sola y solo un 4 % de las mujeres victimizadas había denunciado los hechos. Igualmente, el 10,1 % de las barcelonesas ha perdido el trabajo a lo largo de su vida por agresiones machistas directas y, con respecto a la violencia vivida en el ámbito laboral, una de cada diez mujeres ha vivido acoso psicológico en el lugar de trabajo, un 4,8 % declara haber vivido acoso sexual y un 5,3 %, haber sufrido un despido sexista.

Ante esta situación necesitamos un sistema de información potente y estable, y más recursos de atención y recuperación para atender el aumento constante de mujeres, hijos, hijas y hombres que se acercan a los servicios por cuestiones relacionadas con las formas de violencia machista. Por ejemplo, en los PIAD se ha pasado de registrar 1.814 mujeres en 2012 a registrar 2.943 en 2014. Solo entre enero y abril de 2016, los PIAD ya han atendido a un total de 1.365 mujeres, han realizado 3.118 entrevistas a mujeres y han contado con 5.527 mujeres participantes en sus talleres. Referente a los niños y niñas atendidos directamente en el SARA, la cifra ha aumentado desde 104 menores en 2012 hasta 217. Entre enero y abril de 2016, son 576 los niños y niñas atendidos directamente o indirectamente en el SARA. En este mismo periodo, 732 mujeres han sido atendidas de forma presencial. Hacen falta recursos también para ofrecer acompañamiento a las mujeres en los procesos judiciales, en especial ante el descenso de órdenes de protección que se produjo en 2014 (el 84,66 % fueron denegadas)<sup>26</sup> y para consolidar el circuito Barcelona contra las formas de violencia machista.

También es necesario reforzar todo el sistema de prevención para modificar las percepciones, mitos, creencias y prejuicios aún existentes entre la juventud de que la violencia hacia las mujeres sucede en determinados niveles de renta, en niveles formativos bajos o entre la población extranjera. Así mismo, todavía hoy el 37 % considera aceptable el control de la pareja.

<sup>25</sup> Ayuntamiento de Barcelona (2011). Encuesta de violencia machista.

<sup>26</sup> Datos del Consejo General del Poder Judicial.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Crear un sistema de recogida de datos para conocer el fenómeno en la ciudad de manera periódica y sistemática.	Incremento de los datos disponibles sobre violencia machista en Barcelona.
Evaluar, revisar y mejorar todo el sistema de detección, atención y recuperación de las mujeres, niños y adolescentes, en quienes la violencia también tiene un impacto.	Incremento de recursos económicos, humanos y materiales destinados a la atención de la violencia machista.
	Mejoras específicas en las condiciones laborales del personal de los servicios municipales de atención.
	Satisfacción de los y de las profesionales de los mecanismos de coordinación entre servicios de atención a la violencia machista.
	Incremento de los casos tratados.
	Grado de satisfacción con los servicios por parte de las personas usuarias.
	Aumento del número de plazas de acogida de larga estancia para mujeres e hijos e hijas víctimas de violencia machista.
	Número de mujeres que han sufrido violencia machista beneficiarias de proyectos de formación ocupacional y de inserción laboral.
Impulsar la política de prevención de las formas de violencia machista en la ciudad.	Número de actuaciones estables implementadas en los centros escolares públicos y concertados, desde las guarderías hasta la educación secundaria y el bachillerato, en materia de coeducación.
	Porcentaje de escuelas con programas y formaciones en materia de prevención de las violencias machistas.
	Número de campañas contra la violencia machista realizadas.



## C 8 Justicia global y cooperación internacional

### *DIAGNÓSTICO*

El informe **La declaración y plataforma de acción de Beijing cumplen 20 años**, publicado recientemente por ONU Mujeres, constata adelantos progresivos en la mayoría de países en cuanto a la eliminación de elementos discriminatorios hacia las mujeres en los marcos legales, a pesar de que persisten discriminaciones graves en textos jurídicos como los códigos de familia. Aun así, el progreso efectivo es muy lento y presenta estancamientos y retrocesos en algunos contextos. En muchos lugares persisten graves problemas de acceso de las niñas a la educación o a las TIC y la cultura, datos de pobreza femenina altísimos, tasas inaceptablemente elevadas de mortalidad materna y falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva en numerosas regiones, así como una exigua representación en espacios de decisión políticos y económicos, y un acceso desigual a la tierra, el agua y otros recursos, todo ello agravado por las limitaciones de movilidad y la falta de poder, entre otros.

Así mismo, el informe señala la capacidad transformadora limitada de unos mecanismos institucionales para el fomento de la igualdad que, si bien se han generalizado, a menudo carecen de recursos financieros suficientes, capacidad técnica y voluntad política para dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas gubernamentales.

Ante esta realidad, el objetivo es pues contar con una fuerte presencia en las redes de ciudades del mundo que impulsan la lucha contra las desigualdades para defender una sociedad diversa, igualitaria y justa no solo para Barcelona, sino para todas las ciudades. La equidad de género no se puede lograr solo de puertas adentro; hay que actuar de manera global y en cooperación.

## Cooperant per a ciutats menys desiguals

## Principals projectes de cooperació amb perspectiva de gènere de l'Ajuntament de Barcelona



Font: Ajuntament de Barcelona.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Fomentar el liderazgo de las mujeres y la equidad de género en las redes internacionales y en la cooperación bilateral.	Incremento del número de mujeres participantes en las redes internacionales y la cooperación bilateral.
	Mejora del intercambio de conocimiento e materia de género en el marco de las redes internacionales y de cooperación bilateral.
Avanzar en los objetivos del milenio.	Número de actuaciones realizadas en línea para alcanzar los objetivos del milenio.
Reforzar la perspectiva de género en proyectos subvencionados y en proyectos con entidades locales	Evolución de la puntuación media en incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional subvencionados.





## BARRIOS HABITABLES E INCLUSIVOS

**Las ciudades no son neutras al género.** Los espacios urbanos tienen un fuerte sesgo de género tanto en lo que concierne a los usos como a las libertades y a los derechos asociados. Si queremos construir unos barrios orientados al bien común y que garanticen la satisfacción de las necesidades de toda la ciudadanía, es necesario construir entornos y contextos que promuevan los usos equilibrados entre todas las personas que viven en ellos.

El problema de fondo es que el derecho a la ciudad y las prioridades a la hora de definirla se han construido tomando como referencia el mundo público y la participación en el mercado laboral formal, de tal forma que no se han tenido en cuenta otras necesidades y vivencias que son imprescindibles para construir barrios inclusivos en toda la ciudad. En concreto, se ha olvidado muy a menudo que, al gestionar la vida cotidiana, una parte de las actividades y experiencias se desarrollan en el espacio público. **Ante esta realidad, es necesario socializar y visualizar todas las tareas que realizan en el día a día hombres y mujeres, adaptando los espacios y las actividades de la ciudad.**

El abordaje de las diversas necesidades y experiencias de la ciudadanía no se limita solo al diseño y la promoción de espacios que fomenten el reconocimiento de esta gestión cotidiana de la vida: es importante rediseñar la ciudad impulsando iniciativas encaminadas a favorecer la presencia de las mujeres en todos los espacios públicos como forma de empoderamiento. Para ello, hay que repensar estrategias de adecuación de espacios y actividades, y facilitar la utilización del espacio público para actividades cotidianas, sociales y de convivencia.

Finalmente, una de las características que diferencian más claramente la socialización de las mujeres de la de los hombres con respecto del uso del espacio público y de las relaciones personales es el aprendizaje de numerosas estrategias de autoprotección exclusivamente femeninas. Estas empiezan a ser interiorizadas desde las primeras etapas de la vida y se fundamentan en limitar la exposición a los riesgos que plantea el espacio público: evitar salir por la noche, transitar por calles poco iluminadas o solitarias, vestir o actuar de determinada forma, etc. Pero estas estrategias no son inocuas, sino que generan más sensación de inseguridad en las mujeres, limitan gravemente su libertad de movimiento y condicionan sus posibilidades de autonomía personal. Así pues, **otro factor clave a la hora de adecuar la ciudad para hacerla más inclusiva es precisamente el fomento de la percepción de seguridad de las mujeres.**<sup>27</sup> Para lograrlo, es necesario valorar la adecuación de los elementos del entorno urbano a los usos y las necesidades, y fomentar los elementos que contribuyen al empoderamiento femenino del espacio público.

Por todos estos motivos, el Plan integra un último eje estratégico, denominado Barrios Habitables e Inclusivos. Este se orienta a **revertir las desigualdades de género en los espacios públicos de Barcelona** a través de tres ámbitos: **Ecología y el espacio urbano**, en el que se busca adecuar los elementos del entorno urbano a los usos y las necesidades cotidianas de las personas, garantizar un uso no discriminatorio y trabajar por una ciudad sostenible orientada a posibilitar que la vida siga en una relación armónica entre humanidad y naturaleza. **Movilidad**, en el que se persigue el objetivo de promover una movilidad que contemple las diferentes demandas específicas de las mujeres en relación con los hombres en materia de accesibilidad, tipo de transporte empleado, conexiones y desplazamientos dentro de la ciudad. Y, por último, el ámbito **Prevención y seguridad**, entendidas desde una mirada amplia que incorpora los elementos que contribuyen a la apropiación del espacio por parte de las mujeres y que facilitan la percepción de la propia condición de ciudadanía de pleno derecho.

27 Para más información sobre la percepción de la Seguridad en el espacio público desagregada por sexo, véase La victimització a Barcelona: anàlisi des d'una perspectiva de gènere. Enquesta de victimització de Barcelona 2013 (Ajuntament de Barcelona, 2013).

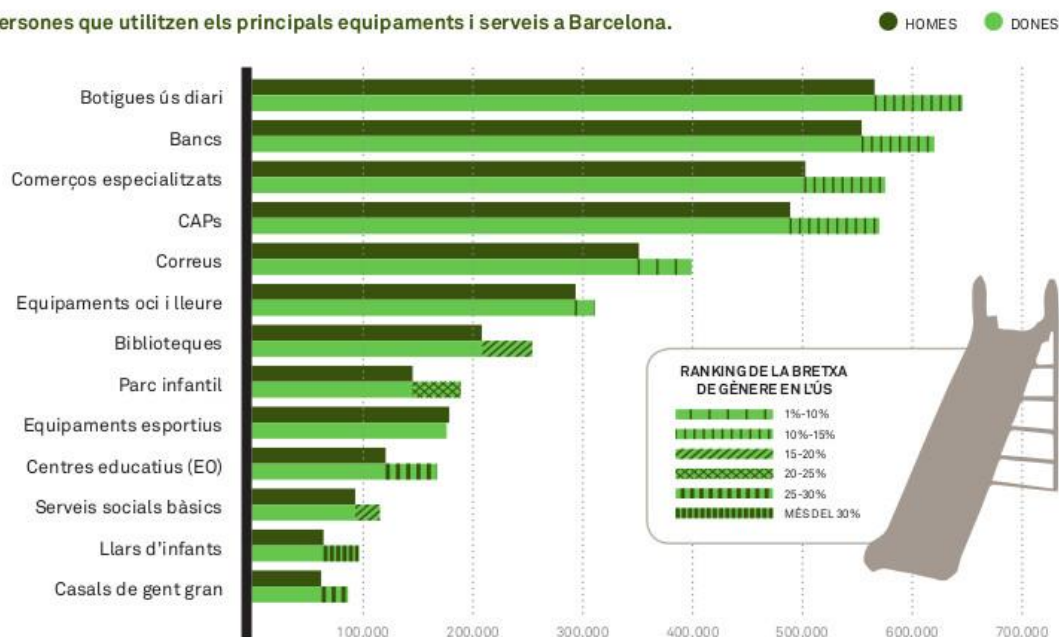
## D 1 Ecología y espacio urbano

### DIAGNÓSTICO

Hombres y mujeres viven la ciudad de forma diferencial. Por ejemplo, en lo que concierne al **uso de los servicios y equipamientos municipales**, las mujeres hacen un uso elevado (por encima del 75 %) de las tiendas del barrio de consumo diario y de establecimientos especializados, así como de los bancos y de los centros de asistencia primaria (CAP). Las diferencias más destacadas con respecto a los hombres se hallan en el uso de equipamientos y servicios vinculados al cuidado de niños y a los deportes. **Mientras que los centros de educación obligatoria, las guarderías y los parques infantiles son más utilizados por las mujeres, los equipamientos deportivos y de ocio y tiempo libre son más utilizados por los hombres.** Este dato encaja perfectamente con los roles tradicionales de género asignados a las mujeres y, a la vez, deja más tiempo para el ocio a los hombres. En la valoración de los equipamientos, sin embargo, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres; ambos grupos los valoran, mayoritariamente, como fácilmente accesibles.

### L'ús feminitzat dels equipaments i espais municipals

Persones que utilitzen els principals equipaments i serveis a Barcelona.



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011.

Así mismo, según la *Encuesta de condiciones de vida y hábitos de la población de Cataluña 2011*, la valoración de los elementos propios del espacio público en Barcelona (alumbrado, asfaltado, limpieza de las calles, recogida de basura, zonas verdes, transporte público...) es prácticamente idéntica entre hombres y mujeres: 6,8 en una escala del 0 al 10. Lo que más valoran las mujeres del entorno urbano es la tranquilidad y la buena localización, mientras que el elemento valorado más negativamente es la contaminación.

Más allá de los usos de servicios y equipamientos, también hay que tener en cuenta el papel que mujeres y hombres pueden tener en las políticas ecológicas de gestión de residuos o de formas de consumo responsable y redirigir estas políticas partiendo de los diferentes comportamientos asociados a los tipos de actividades que realizamos en la ciudad y a nuestros hogares. Por otra parte, en este apartado trataremos también la problemática de la gentrificación. Actualmente, varios barrios de la ciudad siguen sufriendo estos procesos, y las personas que suelen ser desplazadas son en gran proporción no blancas, de edad avanzada, pobres, familias numerosas, mujeres mayores, familias monomarentales y mujeres inmigradas, entre otros.

---

## OBJETIVOS E INDICADORES

---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Promocionar la sostenibilidad desde una perspectiva de género.	Porcentaje de planes o proyectos con perspectiva de género.
	Incremento de indicadores disponibles para medir la equidad en el consumo y gestión de residuos.
	Incremento de la equidad en el consumo y la gestión de residuos.
Impulsar un modelo de ciudad que responda a las necesidades y experiencias de la vida cotidiana.	Porcentaje de satisfacción de las mujeres en el uso del espacio público.
Abordar la acción contra la gentrificación desde una perspectiva de género.	Incremento de indicadores disponibles para medir la gentrificación desde una perspectiva de género.

## D 2 Movilidad

### DIAGNÓSTICO

El análisis de la movilidad desde una perspectiva de género permite ver las diferencias de hábitos y necesidades entre los hombres y las mujeres. Tal y como mostró el *Análisis desde la perspectiva de género de la Encuesta de movilidad en día laborable* (EMEF) (2013),<sup>28</sup> existen varias diferencias destacables entre los barceloneses y las barcelonesas a la hora de moverse por la ciudad.

En primer lugar, **las mujeres se desplazan mayoritariamente por motivos familiares** y en segundo lugar por motivos ocupacionales (15,1 %), mientras que los hombres se mueven sobre todo por motivos ocupacionales (19,5 %). Otra pauta diferencial de movilidad es que **las mujeres realizan más desplazamientos internos, es decir, dentro de la ciudad de Barcelona**. En cambio, realizan menos desplazamientos externos —fuera de la ciudad— que los hombres. Concretamente, más de la mitad de barcelonesas (51,8 %) hacen mayoritariamente sus desplazamientos en el distrito. A continuación hallamos a las mujeres que realizan conexiones entre distritos (39,9 %). Solo una minoría de mujeres realiza conexión con las coronas (7,9 %) y es prácticamente inexistente el número de mujeres que realizan conexiones externas (0,4 %). Al contrario, los hombres dedican más tiempo a una movilidad de larga duración, más lejana, más fija y más pautada. En definitiva, **las mujeres realizan más trayectos, con más frecuencia y de más proximidad**.

En segundo lugar, como señala el EMEF, **las mujeres son más usuarias del servicio de transporte público**, y por lo tanto son más dependientes de las prestaciones de la red de transportes públicos. Así pues, desde la perspectiva de género, es muy importante incorporar la proximidad en los servicios públicos de transporte. Por el contrario, **existe una diferencia entre hombres y mujeres muy significativa en el uso de los transportes privados, medio del que los hombres son los principales usuarios**. Mientras el uso del “coche como conductor” es del 13,3 % entre los hombres, en el caso de las mujeres es tan solo del 5,3 %. Así mismo, la población masculina dobla a la femenina en el uso de la moto; los porcentajes son del 9,6 % y del 4,8 %, respectivamente.

<sup>28</sup> CIRD (Ayuntamiento de Barcelona) (2014). *Análisis desde la perspectiva de género de la Encuesta de movilidad en día laborable* (2013).



Los datos también muestran que **hay un porcentaje más elevado de hombres que de mujeres con carné de conducir** (el 60 % de hombres frente al 40 % de mujeres), y que las mujeres tienen menos acceso al vehículo privado que los hombres.

En tercer lugar, si se analiza **la distribución horaria de los desplazamientos**, según la EMEF 2013 podemos observar que en día laborable existe en Barcelona **un volumen superior de desplazamientos por parte de la población femenina** a lo largo de todo el día, especialmente destacable entre las 11 h y las 14 h, y entre las 16 h y las 20 h. En el caso de los hombres, concentran sus desplazamientos de 17 h a 20 h. Esta información, de nuevo, puede estar vinculada a los usos del tiempo de hombres y mujeres. Los hombres destinan la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado, y esto se traduce en el hecho de que los picos horarios de sus desplazamientos concuerdan con los de entrada y salida del trabajo. Las mujeres, en cambio, combinan las responsabilidades del mercado laboral con las tareas de cuidado y reproducción, y esto hace que durante todo el día presenten un volumen superior de desplazamientos al de los hombres.

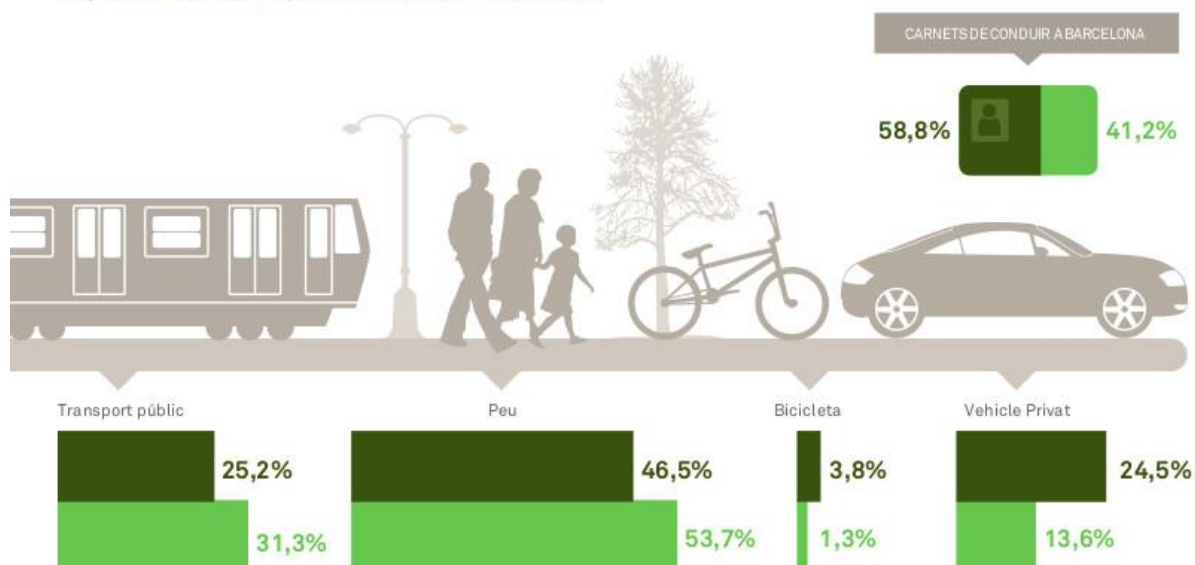
También se detecta un problema de **accesibilidad en clave de género**, y es que la mayoría de mujeres van cargadas con mucho peso (con carros de la compra, carritos, bolsas, etc.), o bien hay un gran número de mujeres **con diversidad funcional afectadas por discapacidades de tipo motriz (el 40 %)**. También cabe tener en cuenta que, según el Departamento de Bienestar y Familia de la Generalitat de Cataluña, dentro de una distribución equivalente entre hombres y mujeres, los grupos de edad avanzada son los que incluyen más mujeres con discapacidades de tipo físico.

Finalmente, un último factor que cabe considerar en los análisis de la movilidad con perspectiva de género es la cuestión de la seguridad: **las mujeres tienen una percepción de inseguridad más elevada; esto condiciona su movilidad y puede incluso llegar a limitarla**, condicionando de este modo su derecho a disfrutar del espacio público y de la vida social.

## Feminització de la mobilitat sostenible

Mitjà de transport principal i carnets conduir a Barcelona.

● DONES ● HOMES



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de mobilitat en dia feiner, 2013 i Direcció General de Trànsit, 2012.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de información de las políticas de movilidad en la ciudad.	Porcentaje de encuestas con perspectiva de género.
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planificación de las políticas de movilidad en la ciudad.	Porcentaje de planes con perspectiva de género.
	Porcentaje de proyectos clave con perspectiva de género.
	Porcentaje de incremento de las redes de proximidad.

## D 3 Prevención y seguridad

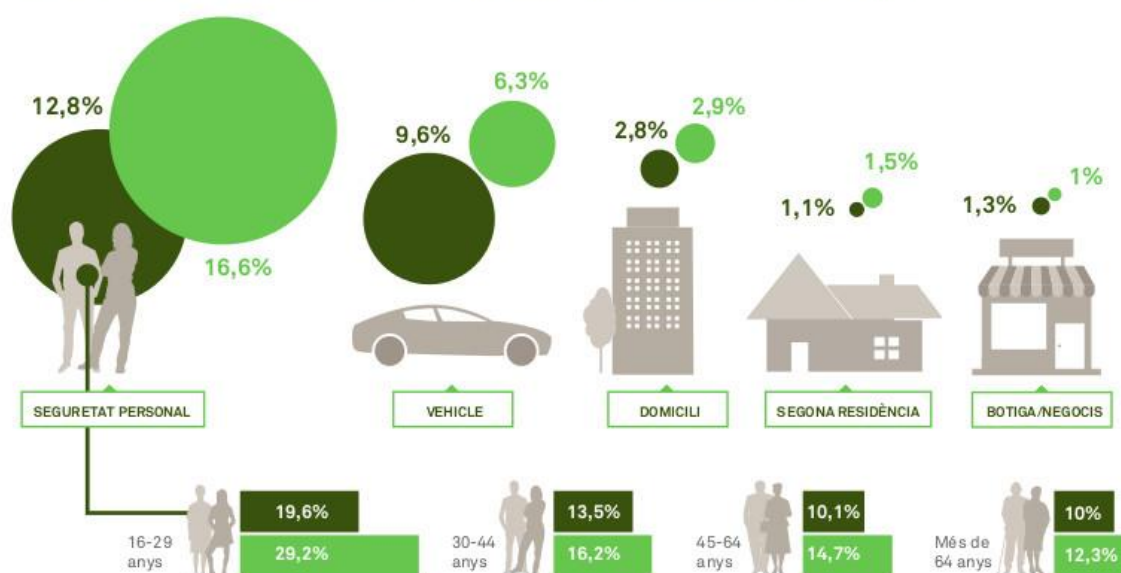
### DIAGNÓSTICO

Tradicionalmente, la ciudadanía percibe la seguridad como un bien objetivo de forma homogénea. Sin embargo, esta objetividad se ha fijado según parámetros androcéntricos y etnocéntricos y, por lo tanto, nos hallamos ante un escenario en que la construcción del concepto de seguridad no es neutral desde la perspectiva de género y la diversidad cultural. Ante esta situación, es imprescindible comprender que hombres y mujeres siguen procesos de socialización diferenciados, y que la neutralidad invisibiliza las necesidades de seguridad específicas de las mujeres. Por ello, partiendo del hecho de que la seguridad no es solo ausencia de conflicto o de delito, hay que abordarla también desde el punto de vista subjetivo de las personas que viven, se mueven, trabajan y conviven en la ciudad.

#### La seguretat personal, clau per a la llibertat de les dones

● DONES ● HOMES

Percentatge de barcelonins i barcelonines que han estat víctimes de fets delictius segons àmbit.



Font: Ajuntament de Barcelona, Enquesta de victimització, 2015.

Precisamente, uno de los rasgos que más claramente diferencian a socialización de género con respecto al uso del espacio público es el aprendizaje de numerosas estrategias de autoprotección por parte de las mujeres: evitar salir por la noche o transitar por calles poco iluminadas o solitarias, vestir o actuar de una determinada forma, etc. Estas estrategias generan consecuencias en la calidad de vida de las mujeres: suponen más sensación de inseguridad, limitan su libertad de movimiento y condicionan sus posibilidades de autonomía personal.

Por todo ello, debemos tener en cuenta las diferencias de género en materia de victimización. De hecho, en la ciudad de Barcelona, según el informe de victimización de 2013:

- **La incidencia de delitos contra la seguridad personal**, así como en el ámbito de victimización en la segunda residencia, **es más elevada en las mujeres.**
- Los **hombres sufren más delitos contra la seguridad que implican un cierto grado de violencia**, como los atracos.
- **A medida que avanza la edad disminuye el índice de victimización.** Aun así, las mujeres son las más afectadas en los extremos vitales, es decir, la juventud y la vejez
- **El colectivo más victimizado es el de mujeres jóvenes.**
- En el caso de las mujeres, el coste psicológico de la victimización en el ámbito personal es mayor a mayor edad de la mujer. Al mismo tiempo, el coste psicológico es siempre superior para las mujeres.

En conclusión, mientras que los hombres **son víctimas de agresiones violentas en una proporción más elevada que las mujeres, las mujeres sufren con mucha más frecuencia ofensas y actitudes intimidatorias en la calle.** La mayor parte de estas conductas no están tipificadas como delitos, lo cual dificulta su identificación, y se tiende a atribuir una importancia escasa a este tipo de actitudes. Sin embargo, la normalización del acoso en el espacio público es una forma más de ejercer control social sobre las mujeres, que es necesario revertir.

## OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Mejorar la respuesta a la formas de violencia machista desde las políticas de seguridad y desde la Guardia Urbana de Barcelona.	Porcentaje de planes o proyectos que vinculen las políticas de seguridad a temas de violencia machista.
Mejorar la percepción de la seguridad y el empoderamiento de las mujeres en el espacio público.	Porcentaje de percepción de la seguridad por parte de las mujeres en el uso del espacio público.





# 03

---

## GOVERNANZA DEL PLAN



La gobernanza del **Plan para la Justicia de Género** (2016-2020) incorpora mecanismos de gestión tanto para la implementación del Plan como para su seguimiento y evaluación.

## Implementación

Durante la implementación del Plan se trabajará para establecer una coordinación entre todos los agentes del consistorio responsables de implementar las actuaciones acordadas para lograr los objetivos del Plan. En todo este periodo, desde el Departamento de Transversalidad y el CIRD se dinamizarán los espacios de coordinación y diálogo interdepartamentales existentes y se asesorará a las áreas, departamentos y organismos implicados en el Plan en todo aquello que sea necesario para implementar con éxito las actuaciones fijadas.

Referente a la concreción de las actuaciones que se llevarán a cabo en los cuatro años y medio de duración del Plan, primero se han definido las actuaciones que se deben realizar en un programa de trabajo para 2016 y 2017. Las actuaciones que se deben desarrollar para el periodo siguiente se definirán y acordarán a finales de 2017.

## Seguimiento y evaluación

El Plan contará con un **sistema de seguimiento** continuo que permitirá valorar anualmente su grado de ejecución. En concreto, el **Departamento de Transversalidad de Género** se encargará de estas tareas y realizará el seguimiento a través de una ficha de validación de las actuaciones mediante una aplicación informática específica para el **Plan para la Justicia de Género**. La persona responsable de cada actuación introducirá la información, que incluirá un conjunto de indicadores de gestión y de resultado. Una vez al año se recogerán los datos de seguimiento de las actuaciones y se elaborará un informe. Así mismo, se llevará a cabo una sesión de la Mesa **Técnica de Seguimiento y Devolución** con las áreas implicadas en la implementación del Plan, con una periodicidad mínima anual. En estas sesiones se invitará a los diez distritos de la ciudad.

Además de la Mesa Técnica, se realizará un **seguimiento político del Plan** con todas las concejalías, tenencias y distritos. Así mismo, la **Concejala de Feminismos y LGTBI** promoverá el diálogo constante con los movimientos y las entidades feministas y de mujeres en el entorno de la implementación del presente Plan y realizará un retorno de los avances logrados en el **Consejo de Mujeres de la Ciudad** y en las comisiones que procedan. Además, el Consejo de Mujeres de Barcelona ha creado un grupo de trabajo permanente sobre transversalidad de género que, entre otras cosas, trabajará para la implicación de los grupos feministas de la ciudad en la gestión y el seguimiento del Plan.



**El sistema de evaluación** empleará, por un lado, los indicadores establecidos para cada uno de los objetivos específicos del Plan. La mayoría de estos indicadores son de impacto, porque queremos medir el logro de los objetivos que fija el Plan, y señalar los cambios sociales y en las relaciones de género que esperamos conseguir. Por otro lado, utilizará los indicadores de gestión y de resultados de las actuaciones.

Más allá del seguimiento del Plan que realice el Departamento de Transversalidad de Género, la evaluación que se llevará a cabo será mixta: interna y externa. Así mismo, la evaluación del Plan no solo tendrá en cuenta elementos cuantitativos a partir de la lectura del sistema de indicadores de los objetivos y de las actuaciones, sino que también se basará en información cualitativa que procederá de entrevistas, grupos focales, etc., mediante la cual podamos evaluar el logro general del Plan.



# 04

---

**BIBLIOGRAFIA**



## Leyes

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, BOE n.º 80, de 3 de abril de 1985. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-5392>>
- Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, DOGC 2801, de 8-11999. <[http://w110.bcn.cat/BibliotecaGeneral/Continguts/Documents/Fitxers/CartaMpal\\_texto-consolidado-no-oficial.pdf](http://w110.bcn.cat/BibliotecaGeneral/Continguts/Documents/Fitxers/CartaMpal_texto-consolidado-no-oficial.pdf)>
- Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad. Saint-Denis, 2000. <<http://www.uclg-cisdp.org/es/el-derecho-la-ciudad/carta-europea>>
- Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Cataluña. <[http://governacio.gencat.cat/web/content/funcio\\_publica/documents/modernitzacio\\_de\\_l\\_administracio/arxius/llei\\_13\\_1989.pdf](http://governacio.gencat.cat/web/content/funcio_publica/documents/modernitzacio_de_l_administracio/arxius/llei_13_1989.pdf)>
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. BOE n.º 246, de 14 de octubre de 2003. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=B0E-A-2003-18920>>
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE n.º 313, de 29-12-2004. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>>
- Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. <<http://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>>
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE 71, de 23-3-2007. <<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista. DOGC n.º 5123, de 2-5-2008. <<https://boe.es/boe/dias/2008/05/30/pdfs/A25174-25194.pdf>>
- Ley orgánica 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, DOGC 6919, de 23-7-2015. <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9676-consolidado.pdf>>

## Webs

- Ayuntamiento de Barcelona (2011). Encuesta de violencia machista. <[w110.bcn.cat/fitxers/premsa/enquesta.572.pdf](http://w110.bcn.cat/fitxers/premsa/enquesta.572.pdf)>
- Ayuntamiento de Barcelona. <<http://ajuntament.barcelona.cat/dones/es>>
- Anuario estadístico de la ciudad de Barcelona (2015). <<http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/anuaris/anuari15/index.htm>>

- Agencia de Salud Pública de Barcelona (2011). Encuesta de salud pública de Barcelona 2011. <[http:// www.aspb.cat/quefem/docs/Enquesta\\_Salut\\_Barcelona\\_2011.pdf](http://www.aspb.cat/quefem/docs/Enquesta_Salut_Barcelona_2011.pdf)>
- Consejo General del Poder Judicial. Datos estadísticos sobre violencia doméstica y de género. <<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/>>
- Idescat. (2010-2011). Encuesta de empleo del tiempo. <<http://www.idescat.cat/pub/?id=eut&lang=es>>
- Idescat e IERMB (2011). Encuesta de condiciones de vida y hábitos de la población. <<http://www.idescat.cat/pub/?id=ecvhp&lang=es>>
- Idescat (2013). Brecha salarial entre hombres y mujeres. <<http://www.idescat.cat/economia/%20inec?tc=3&id=8205&lang=es>>
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. <<http://www.msssi.gob.es/organizacion/ministerio/organizacion/SEssi/dgvgF.htm>>
- INE (2011). Encuesta de población activa. <<http://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc07&lang=es>>
- INE (2013). Encuesta anual de estructura salarial. <[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)>
- INE (2014). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2014 <[http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t25/p450/base\\_2011/a2014/&file=pcaxis](http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t25/p450/base_2011/a2014/&file=pcaxis)>
- INE (2014). Brecha digital de género. <[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout&param3=1259924822888)>
- INE (2016). Encuesta de población activa en Barcelona. <<http://www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/ttreball/epa/index.htm>>
- Observatorio Estatal de la Desigualdad. <<http://observatorioladiscapacidad.info/>>

## Publicaciones

- Ayuntamiento de Barcelona (2014). Persones amb reconeixement legal de discapacitat a la ciutat de Barcelona. Característiques i distribució territorial. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.
- Carrasco, Cristina (2011). "La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes". Revista de Economía Crítica, n.º 1. Págs. 205-225.
- Casa Iberoamericana de la Mujer (Grupo de Investigación) (2016). Diagnòstic: la participació de dones llatinoamericanes en processos migratoris a Barcelona. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona (Concejalía de Participación y Territorio).
- CIRD (Ayuntamiento de Barcelona) (2013). La victimització a Barcelona: anàlisi des d'una perspectiva de gènere. Enquesta de victimització de Barcelona 2013. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

- CIRD (Ayuntamiento de Barcelona) (2014). Anàlisi des de la perspectiva de gènere de l'Enquesta de mobilitat en dia feiner (2013). Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.
- CIRD (Ayuntamiento de Barcelona) (2014). Informe de condicions de vida de les dones de Barcelona 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.
- Gil Ruiz, Juana Maria (coord.) (2013). Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada.
- Instituto de Derechos Humanos de Cataluña. Apartado: publicaciones.  
<http://www.idhc.org/es/investigacion>
- Instituto de la Mujer (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Madrid: Estudios Instituto de la Mujer. Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños.







**BCN**

**Plan para la Justicia de Género**

Edición de julio de 2016

*[barcelona.cat/dones](http://barcelona.cat/dones)*

*[twitter.com/BCN\\_Dones](https://twitter.com/BCN_Dones)*

*[facebook.com/BarcelonaDones](https://facebook.com/BarcelonaDones)*

